

FACULTÉ DE DROIT DE L'UNIVERSITÉ DE PARIS

LE SYNDICALISME DES TECHNICIENS

THÈSE POUR LE DOCTORAT

Présentée et soutenue le 13 Septembre 1940, à 13 heures 30

PAR

Dragach KECHELIEVITCH

JURY { *Président : M. PIROU, professeur.*
 Suffragants { MM. LESCURE
 NOYELLE } *professeurs.*

PARIS

LES ÉDITIONS DOMAT-MONTCHRESTIEN

F. LOVITON & C^{ie}

158-160, Rue Saint-Jacques

1940

THÈSE
POUR LE DOCTORAT

La Faculté n'entend donner aucune approbation ni improbation aux opinions émises dans les thèses ; ces opinions doivent être considérées comme propres à leurs auteurs.

FACULTÉ DE DROIT DE L'UNIVERSITÉ DE PARIS

LE SYNDICALISME DES TECHNICIENS

THÈSE POUR LE DOCTORAT

Présentée et soutenue le 13 Septembre 1940, à 13 heures 30

PAR

Dragach. KECHELIEVITCH

JURY } *Président : M. PIROU, professeur.*
 } *Suffragants { MM. LESCURE } professeurs.*
 } NOYELLE }

PARIS

LES ÉDITIONS DOMAT-MONTCHRESTIEN

F. LOVITON & C^{ie}

158-160, Rue Saint-Jacques

1940

LIB. DE PARIS



AVANT-PROPOS

Un des traits les plus saillants de nos temps modernes est certainement l'apparition et le développement du mouvement ouvrier, dont l'expression la plus vivante et la plus authentique est, sans aucun doute, l'organisation collective de la classe ouvrière sur la base syndicale.

L'intérêt qu'y ont porté tous ceux qui ont étudié et tâché d'éclaircir les problèmes et les rapports sociaux atteste de son extraordinaire importance.

Cependant, depuis la dernière guerre et surtout depuis que la crise a rendu les conditions d'existence plus difficiles, les couches sociales jusqu'ici réfractaires à toute organisation ont senti le besoin de se grouper et de s'organiser sur le plan professionnel en vue de mieux protéger les intérêts qu'elles croyaient menacés.

Tel est le cas, notamment des techniciens, agents intermédiaires de la production. Placés entre l'entrepreneur et la main-d'œuvre, entre le capital et le travail, pour employer les mots déjà consacrés, ou comme certains le disent, « entre l'enclume et le marteau », les techniciens n'ont pas été pendant longtemps organisés professionnellement. La conséquence en était qu'ils ne jouaient presque aucun rôle sur le plan social.

Ce n'est que depuis 1936, date où le syndicalisme en France connaît un nouvel essor, qu'un mouvement se dessine parmi eux, tendant à les grouper sur la base syndicale.

Quels sont les causes, les aspects, les tendances de ce mouvement ? C'est ce que nous nous proposons d'éclaircir dans cet ouvrage.

Nous ne sommes pas les premiers à nous occuper du syndicalisme des techniciens. C'est à M. Henri Chateau que revient l'incontestable mérite d'avoir donné le premier une vue d'ensemble sur cette question (1). Son travail sérieux mérite l'attention de tous ceux qui s'intéressent aux questions syndicales.

Toutefois, il nous a paru que sur un sujet aussi neuf et aussi peu connu, une nouvelle étude ne saurait être superflue. Outre ce que sur différents points nos opinions varient de ceux de M. Chateau, nous avons consacré une plus grande attention à l'historique des organisations syndicales des techniciens, ainsi qu'à leur position doctrinale.

D'autre part, étant donné qu'en général les techniciens sont peu connus, nous avons pensé qu'il serait utile, avant d'aborder l'étude de leurs organisations syndicales, d'exposer ce que sont les techniciens, quel est leur rôle dans l'économie et quelle est leur position sociale.

C'est pourquoi nous avons divisé cet ouvrage en deux parties. La première aura trait aux questions que nous venons d'énumérer. C'est seulement dans la seconde partie que nous aborderons l'étude du développement et de l'état actuel des organisations professionnelles des techniciens.

Avant de terminer, qu'il nous soit permis d'exprimer ici toute notre gratitude à M. le Professeur Gaëtan Pirou pour les conseils si précieux qu'il nous a donné et pour la bienveillance avec laquelle il nous a guidé dans notre travail.

(1) Cf. Henri Chateau : *Le syndicalisme des techniciens en France*, thèse, Paris 1938, Presses Universitaires de France, 126 p.

PREMIÈRE PARTIE

Le Technicien

CHAPITRE I

Qu'est-ce que le Technicien ?

Avant d'aborder l'étude que nous nous sommes proposée, il nous a paru indispensable d'essayer d'abord de préciser ce qu'est un technicien, et cela pour deux raisons. Tout d'abord à cause de notre sujet même : quand on parle du syndicalisme des techniciens il est nécessaire de fixer au préalable exactement le sens du mot technicien et ce que nous entendons signifier par là. En second lieu, et c'est ce qui nous pousse le plus à la recherche de cette définition, c'est qu'une très grande confusion a lieu quand on parle du technicien. On attribue à ce mot des sens très différents, parfois même opposés.

C'est ainsi que certains s'en servent comme d'un synonyme du mot ingénieur. D'autres l'emploient pour désigner des agents de production ayant une compétence technique autres que les ingénieurs. D'autres enfin, l'utilisent dans un sens très large : pour eux le technicien est toute personne possédant une compétence technique, qu'elle soit employée dans l'industrie, le commerce ou l'agriculture.

Mais établir une définition est toujours tâche ardue ; c'est pouvoir exprimer en termes concis les caractéristiques essentielles de l'objet en question, qui permettront de saisir d'une part ce qu'est exactement cet objet et de le distinguer

d'autre part d'autres objets similaires. On comprend donc que l'élaboration d'une définition soit particulièrement difficile quand elle s'applique à un sujet aussi peu ou aussi mal connu, comme c'est le cas pour les techniciens.

C'est pourquoi nous ne pouvons pas prétendre établir une définition au sens propre du terme. Ce que nous voudrions seulement, c'est trouver une formule assez claire, qui, en nous permettant de désigner ce qu'est le technicien, nous aidera à mieux délimiter nos développements ultérieurs.

Si on se réfère aux dictionnaires, on ne trouve pas les précisions recherchées. Tout d'abord il est intéressant de noter que le mot technicien ne figure pas encore dans le dictionnaire de Littré, ni même dans le Nouveau Larousse illustré ; il s'agit donc là d'un terme nouveau qui n'est pas définitivement fixé. Il est apparu dans la langue parce qu'il était nécessaire de désigner une chose nouvelle. C'est ainsi que la science, par son développement considérable a été dans l'obligation soit de créer à son usage de nouveaux termes, soit de s'approprier des termes déjà existants, mais auxquels elle a conféré une signification particulière.

Quant au Larousse du xx^e siècle, il définit le technicien : « Qui est versé dans la technique d'un art, d'une science ». A peu près dans les mêmes termes est conçue la définition que donne le Dictionnaire Encyclopédique Quillet : « Le technicien est celui qui connaît à fond la technique d'une science, d'un art ». Il est évident que nous ne pouvons retenir de telles définitions : elles sont trop vagues et trop imprécises. En effet, n'importe qui peut être versé dans la technique d'un art ou d'une science et il est d'autre part assez malaisé de savoir qui connaît à fond cette technique de cet art ou de cette science.

D'autre part, nous avons pu recueillir un certain nombre de définition de techniciens que nous allons exposer.

1) M. Maurice Dablincourt définit ainsi le technicien : « Pour nous, travailleurs intellectuels, le technicien est celui qui répond à notre définition internationale et chez qui on doit rencontrer professionnellement l'esprit d'initiative intellectuelle allié à la responsabilité » (1). Si les termes de cette définition sont justes, ils sont trop généraux. Il est indéniable, et tout le monde est d'accord là-dessus, que le technicien est un travailleur intellectuel. Mais il est aussi évident que cela ne suffit pas à le définir. Les caractéristiques que cite M. Dablincourt sont communes à tous les travailleurs intellectuels, et on ne voit pas bien alors lesquels d'entre eux sont les techniciens ni ce par quoi ces derniers peuvent être distingués dans l'ensemble des premiers.

2) Pour M. Georges Lamirand « être technicien dans une usine, c'est posséder à fond la technique de son atelier et améliorer le rendement de celui-ci par des procédés le plus souvent peu coûteux, dont l'amortissement dans tous les cas est rapide » (2). Il considère, en outre, comme trois qualités fondamentales du technicien l'observation, l'imagination et le bon sens.

M. Lamirand définit ce qu'est à son avis le technicien dans une usine. Ceci implique qu'il y a aussi des techniciens dans d'autres formes d'entreprise, dans les entreprises commerciales ou agricoles par exemple. Si tel est le cas, nous ne savons pas quelles sont les caractéristiques de ces techniciens. Pour ce qui est des qualités que l'auteur cite

(1) Cf. *L'Etat moderne*, mai 1938, Maurice Dablincourt : *L'organisation des cadres*.

(2) Cf. Georges Lamirand : *Le rôle social de l'ingénieur*, p. 32.

comme étant particulières au technicien, si elles lui sont nécessaires, elles ne lui sont pas propres. En effet, on pourrait dire qu'elles sont aussi indispensables à un patron qu'à un technicien.

3) Dans le rapport moral du secrétaire présenté par M. Georges Levard au Congrès de la Fédération Française des syndicats chrétiens d'Employés, Techniciens et Chefs de service, le 12 et le 13 mars 1938 nous trouvons la définition suivante : « Un technicien au sens industriel du terme est selon nous un employé ayant des connaissances technologiques. Par contre, un comptable ou une dactylo ne peuvent à aucun moment être considérés comme des techniciens, même si une longue habitude soit de leur entreprise, soit même de leur branche d'industrie les a mis au courant des termes techniques ou des produits utilisés. Ne doivent être considérés comme techniciens que des employés ayant des connaissances certaines sur la fabrication de ces produits et devant habituellement les utiliser pour mener à bien la tâche qui leur est confiée. Par conséquent, les dessinateurs, agents des services des méthodes, etc... doivent être considérés comme des techniciens ».

Cette définition se rapproche de la précédente en ce que, tout en expliquant ce que sont les techniciens « au sens industriel du terme », elle implique qu'il y en a ailleurs dont elle ne s'occupe pas. Toutefois, si ce n'est d'être un peu longue, on ne peut pas lui reprocher de manquer de précision. Elle nous indique que les techniciens sont des employés, mais des employés qu'on peut et doit distinguer des autres, puisqu'ils possèdent une compétence technologique dont ils se servent dans l'accomplissement de leur travail.

4) Dans le numéro du 5 décembre 1922 de l'« Ustica » on rencontre cette autre définition : « Technicien — tout travailleur ayant une fonction de direction, d'organisation, d'invention, dans toute entreprise industrielle, commerciale ou agricole. Nous excluons de la dénomination « technicien » les employés n'ayant qu'une fonction d'exécution ou de coordination sans part de direction, d'organisation ou d'invention ».

On remarque immédiatement qu'à l'encontre des précédentes, cette définition indique clairement que les techniciens ne se trouvent pas seulement dans l'industrie, mais aussi dans l'agriculture et le commerce. Elle les définit d'après les fonctions qu'ils exercent : fonctions de direction, d'organisation et d'invention. Mais elle ne nous dit pas pourquoi ces fonctions seraient celles des techniciens. De plus, pour savoir qui est et qui n'est pas technicien d'après cette définition, il faudrait tout d'abord définir ces fonctions et établir notamment la distinction entre les fonctions d'organisation et celles de coordination.

5) Enfin, dans les statuts de l'ancienne Union syndicale des Techniciens (art. 3) nous relevons la définition suivante :

« Sont considérés comme techniciens, tous les travailleurs qui :

a) occupent les postes de direction dans la production et les échanges ;

b) occupent des emplois exigeant des connaissances scientifiques ou technologiques, qui peuvent être acquises, soit dans les écoles techniques, scientifiques ou professionnelles, soit par la pratique de la profession ;

c) éduquent et forment les techniciens définis ci-dessus ».

Cette définition procède par voie d'énumération ; elle distingue trois catégories de techniciens. Mais si ces trois catégories se trouvent ainsi définies, on ne voit pas bien quel est l'élément commun qui les lie et qui pourrait justifier une appellation commune.

*
* *

Pour notre part, nous considérons que si on veut établir une définition du technicien, le mieux est de rechercher d'abord le sens étymologique de ce terme. En effet, le mot « technicien » dérive du mot « technique » et désigne celui qui connaît et applique une technique. C'est pourquoi il nous paraît indispensable de voir, en premier lieu, quelle signification a ce dernier terme. Cependant, comme nous allons le voir tout à l'heure, le mot « technique » peut être compris de différentes façons. Par conséquent, il s'agit, tout d'abord, de fixer dans quel sens nous l'entendons.

Dans son sens le plus large, on peut dire comme M. Halbwachs (1) qu'« une technique est... un corps de préceptes et de règles qui sont préparés de façon à pouvoir s'appliquer d'une manière uniforme à la généralité des cas ». Il y aurait donc non pas une, mais plusieurs techniques. Chaque activité aurait sa propre technique, puisqu'en fait toute activité requiert une méthode, un savoir faire, basé sur l'application de certaines règles, qu'elles soient connues théoriquement ou acquises par la pratique. C'est ainsi qu'on peut parler des « techniciens d'administration », « techniciens du commerce, « techniciens de la finance », etc...

(1) Cf. Maurice Halbwachs : *Les caractéristiques des classes moyennes*, dans R. Aron, M. Halbwachs, E. Wermeil, etc : *Inventaires III. Classes moyennes*, p. 42.

Mais on pourrait dire alors, avec autant de raison, que les ouvriers, les artisans et, d'une manière générale tous ceux qui exercent une certaine activité, peuvent être qualifiés de techniciens, vu qu'eux tous ont besoin de connaître et d'appliquer la technique particulière à leur activité.

Or, pour notre part, nous ne pouvons pas retenir une appellation aussi large. Si comme on l'estime en général, les techniciens forment une catégorie distincte de travailleurs, la technique qu'ils possèdent doit être une technique particulière, différente de celles des autres travailleurs. Essayons donc de la préciser.

Dans le sens large du terme, comme nous venons de le voir, il s'agirait moins de ce que l'on est convenu d'appeler aujourd'hui « la technique » que des différentes techniques qu'exige la pratique de différents arts ou de différents métiers, car en fait tous en possèdent une en propre. Ce n'est pas dans ce sens large que nous prendrons ce terme. Nous ne considérerons qu'une seule technique particulière, qui est celle dérivée de la science, et dont l'ampleur de développement n'est dû qu'au même extraordinaire développement de la science dont elle est issue.

La science présente en effet un double aspect : à côté des théories qu'elle édifie sur la base de la recherche et de la découverte des lois régissant la matière, elle présente un point de vue pratique qui consiste en application de ces lois à la transformation de la matière. Ce dernier aspect de la science est ce qu'on appelle la technique ou la technologie.

Or l'activité humaine qui a trait à la transformation de la matière, c'est la production, la technique telle que nous venons de la définir ne se rapporterait donc qu'à la production. Il apparaît bien d'ailleurs que c'est dans ce sens là

que sont employées les expressions : évolution, progrès, développement technique. Qu'est-ce à dire sinon le développement des procédés, règles et méthodes qu'engendre le développement de la science et qui à son tour conditionne le développement de la production. La technique est donc ici un moyen terme : elle dépend de la science et la production dépend d'elle ; à travers elle les progrès de la première ont leurs répercussions sur la seconde, c'est par elle que leur développement respectif s'est fait parallèlement.

M. Jules Sageret souligne comme il convient l'importance de ce fait : « La science, dit-il, ne trouve pas ainsi dans la technique une cuirasse à l'épreuve de toute attaque dangereuse mais aussi une collaboratrice plus précieuse aujourd'hui que jamais. L'usine fait en effet des expériences à une échelle que le laboratoire est obligé de s'interdire : expériences de chimie dans les établissements métallurgiques, expériences d'électro-magnétisme dans les stations centrales ; bref, science pure et technique se conditionnent mutuellement. Le fait que leur action réciproque soit devenue tangible est le plus grand de l'histoire » (1).

Nous avons dit plus haut que le technicien est celui qui connaît et applique une technique. D'après ce que nous venons de dire de cette dernière, les connaissances des techniciens consisteraient en la connaissance des procédés, règles et méthodes propres à la production de toutes choses. C'est seulement dans cette branche d'activité que ces connaissances peuvent être mises en pratique. Les techniciens seraient alors des agents de production. Par conséquent, il n'y a pas de technicien, au sens où nous l'entendons, dans d'autres activités : commerce, finance, administration, etc.

(1) Jules Sageret : *Le syndicalisme intellectuel*, p. 30.

Ce point acquis, voyons maintenant quelles sont les fonctions qui incombent aux techniciens.

Aujourd'hui la production se fait dans les entreprises industrielles ou agricoles. Or, si dans le système actuel de la production, c'est d'une part le patron qui fournit les capitaux que nécessitent et l'achat des matières et de l'outillage nécessaire et le paiement des salaires, si c'est lui qui choisit la spécialité à laquelle se consacre l'entreprise et en délimite l'ampleur ; si, d'autre part, ce sont les ouvriers qui accomplissent la production matérielle, il y a des agents intermédiaires qui, d'après les données établies par les patrons, ont pour tâche de créer les conditions nécessaires pour que le travail soit fait de telle façon que l'entreprise puisse atteindre son but.

A cette fin ils doivent :

1) *Organiser le travail*, c'est-à-dire d'abord aménager les locaux et les ateliers où le travail se fait, installer les machines et répartir l'outillage de telle sorte que le travail puisse s'effectuer dans les conditions les plus favorables ; répartir ensuite le travail entre les machines et les ouvriers ; enfin assurer l'approvisionnement des machines en matières premières et fournir aux ouvriers tout ce qui peut leur être nécessaire pour exécuter leur travail, que ce soient outils, plans, dessins, ou indications et renseignements utiles.

2) *Diriger le travail*, c'est-à-dire donner des ordres à la main-d'œuvre ; faire en sorte que le travail puisse être exécuté d'une façon continue, sans perte de temps ni de matières.

3) *Contrôler et surveiller le travail*, c'est-à-dire surveiller l'exécution du travail, assurer le respect de la discipline et enfin contrôler les produits finis.

Le travail ainsi défini est complexe, pour être bien fait il impose une différenciation de fonctions. C'est pourquoi on peut distinguer dans les entreprises industrielles, à côté des fonctions d'exécution, des fonctions de direction et de surveillance, auxquelles viennent s'ajouter, dans les entreprises d'une plus grande importance, des fonctions de préparation du travail. Mais ce qui est commun à toutes ces fonctions, c'est qu'elles exigent de la part de ceux qui les assument, des connaissances des produits et de leur fabrication, c'est-à-dire des connaissances technologiques ou même scientifiques.

Nous avons dit plus haut que les techniciens sont ceux qui connaissent et appliquent la technique. Nous avons vu ensuite que ces connaissances sont d'ordre technologique ou scientifique. Enfin, nous avons montré qu'il y a des fonctions qui consistent en l'application de ces connaissances.

Nous pouvons dire, par conséquent, que *les techniciens sont des travailleurs, agents intermédiaires entre le patron et la main-d'œuvre, qui dans les entreprises industrielles et agricoles assument les fonctions nécessitant des connaissances technologiques ou scientifiques.*

CHAPITRE II

L'évolution industrielle et les techniciens **Le rôle des techniciens dans la production**

Dans l'économie artisanale, l'artisan était un travailleur autonome ; les matières premières et les outils qui lui étaient nécessaires lui appartenaient. Il dirigeait lui-même son entreprise et vu que cette dernière était réduite, il n'avait pas besoin d'organes intermédiaires entre lui et ses ouvriers. Le marché était alors restreint, on travaillait généralement pour la localité, le patron était entouré de « compagnons » et « d'apprentis » qui eux aussi espéraient devenir un jour patrons à leur tour.

La production se réglait d'après les besoins immédiats, on ne travaillait que sur commande, l'offre ne répondait que strictement à la demande. Ainsi donc les problèmes qui se posaient au patron étaient relativement simples : il avait à se pourvoir des matières premières et à travailler avec ses ouvriers à l'exécution des commandes. Par conséquent, d'une façon effective il travaillait dans son entreprise et la dirigeait.

Mais, lorsque vinrent les inventions de la machine à vapeur et du métier à tisser, elles rendirent possible une production beaucoup plus grande ; d'autre part, l'amélioration qui se fit aussi des moyens de transport rendit plus

aisées les communications entre les différentes localités ou les différentes régions et ainsi la marche s'élargissait. Il ne s'agissait plus alors de produire sur commande pour répondre à un certain nombre de besoins connus d'avance, mais il fallait maintenant produire, au contraire, en vue de pourvoir aux besoins d'un nombre indéterminé de personnes, puisque le marché devenait plus vaste et l'écoulement des marchandises plus facile.

Aussi, l'atelier de l'artisan devenait-il insuffisant à satisfaire ces besoins accrus et c'est alors qu'on vit apparaître les premières manufactures, qui pour répondre à ces nouvelles demandes et augmenter la production réunissaient un bien plus grand nombre d'ouvriers.

A l'économie artisanale succède l'économie manufacturière. Quand l'artisan cesse de fournir les matières premières, quand il ne possède plus les outils nécessaires, son autonomie prend fin, il disparaît comme tel et devient un simple salarié. L'évolution qui commence vers la grande industrie va de même vers le salariat.

Mais une des principales caractéristiques du nouvel état de choses, c'est l'introduction de la machine, c'est la substitution de l'énergie mécanique à l'énergie humaine.

L'introduction des machines transforme les manufactures en usines ; en réduisant le prix de revient, et le prix de vente par conséquent, elle permet une nouvelle augmentation de la demande ce qui entraîne un nouvel accroissement de la production. Les entreprises s'élargissent et groupent un nombre sans cesse accru d'ouvriers. Ayant ainsi sous ses ordres une main-d'œuvre nombreuse, le patron se trouve dans l'impossibilité physique de la diriger effectivement. Il a d'autres occupations : s'assurer les matières néces-

saires, trouver des acheteurs pour ses produits finis, etc. Pour distribuer le travail à ses ouvriers, pour leur donner des ordres, pour les contrôler dans l'exécution de leur travail, en un mot pour assurer la bonne marche de l'entreprise, il a maintenant besoin d'agents intermédiaires, qui recevant de lui les instructions générales, auront justement pour tâche de désigner à chaque ouvrier ce qu'il doit faire, de transmettre les ordres à la main-d'œuvre et d'exercer sur elle un contrôle qui assurera le bon fonctionnement de l'entreprise. Ces agents intermédiaires, ce sont précisément les techniciens.

Dans l'atelier artisanal, l'ouvrier avait une initiative de travail ; c'est lui qui accomplissait toutes les opérations nécessaires pour transformer la matière première en produit achevé. C'était lui qui créait, il y avait donc dans son travail un élément intellectuel puisqu'il s'agissait pour lui de donner forme à la matière amorphe d'après certaines règles établies. Or, l'introduction de la machine a enlevé au travail de l'ouvrier l'élément intellectuel et l'a dépouillé de toute initiative. C'est la machine maintenant qui accomplit les différentes opérations dans la création d'un produit, c'est elle qui se charge des travaux difficiles et précis, l'ouvrier doit suivre son système, il est devenu un simple rouage du mécanisme.

Cependant, si la machine a enlevé à l'ouvrier l'initiative dans son travail, si elle l'a dépouillé de l'élément intellectuel, elle ne l'a pas pour cela supprimé. Bien au contraire, en rendant plus complexe le processus de la production, elle a accru cette partie du travail, elle a posé des problèmes de plus en plus complexes qui ont nécessité, pour être résolus, des intelligences dotées d'un nouveau savoir, et ceux qui représentaient et cette intelligence et ce savoir, ce sont les techniciens.

Avec l'introduction de la machine, le processus de la production s'est donc partagé en plusieurs opérations distinctes, ce qui, par conséquent, a entraîné une nouvelle division du travail. Auparavant toutes ces opérations étaient exécutées par un seul et même agent. Maintenant chacune d'elles étant distincte peut être exécutée soit par la machine, soit par une série d'ouvriers différents. Mais ce processus ainsi diversifié ne se développe pas seul, de lui-même. Il faut le concevoir d'abord, puis répartir la tâche soit entre les différents ouvriers, soit entre les machines et les ouvriers ; il faut encore synchroniser les mouvements de l'homme et ceux de la machine, assurer l'alimentation de celle-ci en matières nécessaires et la continuité du processus tout entier de la production. Ce sont autant de nouvelles fonctions dans l'entreprise, qui exigent de nouveaux organes et ces organes ce sont en effet les techniciens. C'est à eux qu'incombe par conséquent, la partie intellectuelle du travail dans l'entreprise.

Ainsi l'entreprise ayant grandi, une organisation nouvelle s'est imposée et à ce moment-là on l'a faite sur le type militaire. Les ouvriers sont répartis dans des unités plus petites, dans des « ateliers » et « équipes », à la tête desquels se trouvent des agents qui encadrent la main-d'œuvre, d'où leur nom aussi de « cadres ». Ces agents représentent le patron auprès des ouvriers, c'est en son nom qu'ils leur donnent les ordres, qu'ils leur imposent la discipline nécessaire pour la bonne exécution du travail, qu'ils les surveillent et les contrôlent. Ils se tiennent en contact permanent avec le patron, dont ils reçoivent les directives et ils lui servent de conseillers, à leur tour, dans toutes les questions touchant le côté technique de la production et les rapports à avoir avec les ouvriers. Ils forment par consé-

quent, l'entourage immédiat du patron, d'où leur nom encore de « collaborateurs ». Et enfin, pour mener à bien la tâche qui leur est confiée, ils doivent posséder des connaissances étendues sur le processus de la production, sur les produits à fabriquer et la façon de les exécuter. Il faut donc qu'ils aient une science des arts, qu'ils disposent, par conséquent, d'une compétence technique, d'où l'appellation sous laquelle ils sont le plus souvent connus et désignés : les techniciens.

Ainsi le développement du machinisme a eu pour principale conséquence d'établir une distinction très nette des différentes fonctions de l'entreprise. Toutes les tâches que d'une certaine façon l'artisan assumait à lui tout seul, sont maintenant nettement différenciées. « La distinction est désormais très nette entre les différents services associés dans l'entreprise : ingénieurs, dessinateurs, employés administratifs et comptables, chefs d'atelier, ouvriers spécialistes, mécaniciens et manœuvres, etc., ont chacun leur tâche déterminée » (1). Mais ce qui ressort surtout de cette nouvelle répartition des tâches dans l'entreprise, c'est l'importance qu'elle confère aux fonctions de coordination, et de direction, qui représentent, comme nous venons de le voir, le travail proprement dit des techniciens.

L'évolution ainsi commencée de l'organisation de la production n'a cessé depuis lors de modifier tant l'aspect des entreprises que la part et les caractères des différents éléments qui la composent.

Dans les premières usines, immédiatement après l'introduction de la machine, on avait pu distinguer, comme nous

(1) Cf. René Hubert : *Manuel de Sociologie*, p. 360.

l'avons vu, trois catégories d'agents. En haut l'entrepreneur, qui possédait les moyens de production, comme en même temps la conduite générale des affaires. C'est de lui que partent toutes les initiatives en ce qui touche la vie de l'entreprise. C'est à lui que reviennent, en dernier lieu, toutes les décisions quant à la gestion financière, commerciale et technique. En bas, les ouvriers assurent par le travail de leurs mains la production matérielle. Entre les deux, groupés autour du patron, encadrant la main-d'œuvre, les techniciens, organes intermédiaires dont le patron se sert pour organiser et diriger le travail d'après le plan qu'il a conçu en vue d'atteindre le but poursuivi.

Les techniciens d'alors, encore relativement peu nombreux, ayant fait des études préalables exigeant l'investissement de capitaux, se recrutent dans les mêmes milieux que les entrepreneurs ; pour une grande part ils sont en relations familiales avec eux. Ils peuvent être comparés aux compagnons du temps de l'artisan. Ils considèrent l'exercice de leur fonction comme un apprentissage du métier de l'entrepreneur ; leur but final est de devenir un jour patron eux aussi. Rien d'étonnant alors, qu'ils se considèrent comme étroitement liés à ces derniers et qu'ils envisagent les problèmes qui se posent devant eux du même point de vue que leurs chefs, à savoir le point de vue du profit. C'est sur cela que se base ce que certains ont appelé « la morale de carrière ». Faire tout ce qui est possible pour que l'affaire rapporte le plus possible, n'épargner pour cela ni le temps ni le travail, c'est leur principe directeur, parce que pour eux c'est le meilleur moyen de bien apprendre le métier et surtout de se distinguer aux yeux du patron, pour franchir au plus vite les grades de la hiérarchie et parvenir ainsi à réaliser leur but. Aussi, les ouvriers ne les distinguent-ils

pas des entrepreneurs. Ce sont les cadres en effet qui les commandent, qui les surveillent, qui les embauchent, qui les congédient, qui, en un mot, représentent auprès d'eux l'autorité patronale.

Ainsi, à cette époque, si au point de vue de la répartition fonctionnelle on peut distinguer trois catégories d'agents au sein de l'entreprise, ils n'appartiennent qu'à deux classes sociales : d'un côté les bourgeois comprenant l'entrepreneur et ses collaborateurs, de l'autre le prolétariat, les travailleurs manuels.

Cependant l'évolution économique d'une part, le progrès technique de l'autre, transforment la nature des entreprises. L'emploi de plus en plus grand des machines, la découverte de l'électricité, l'introduction des machines-outils et des machines automatiques offrent des possibilités toujours nouvelles à la production. Mais tout cela exige l'investissement toujours plus grand des capitaux qui dépassent les possibilités des particuliers. L'entreprise individuelle fait place alors à la Société anonyme ; les cartels, trusts et concerns se forment. A l'entrepreneur se substitue le conseil d'administration, représentant les capitaux accumulés et qui délègue la conduite des affaires à un directeur-administrateur, désigné plutôt en raison de sa formation technique générale qu'en vertu de droits conférés par l'héritage (1). L'âge des « capitaines d'industrie » a vécu.

Cette concentration des moyens de production amène un accroissement correspondant des entreprises ; en s'agrandissant l'entreprise devient plus compliquée et l'organisation

(1) Paul Devinat : *L'organisation scientifique du travail en Europe*, p. 135.

du travail elle aussi. Le nombre des agents chargés de diriger et d'organiser le travail dans l'usine, augmente.

Pour être amortis, les capitaux investis dans les machines et l'outillage exigent un accroissement constant de la production. Mais pour faire écouler les produits il faut diminuer le prix de vente ; l'écart entre le prix de vente et le prix de revient se réduit. Pour maintenir la marge du profit, on cherche à diminuer le prix de revient. Or, on ne peut plus le faire, comme trop souvent auparavant, du côté des salaires ; la classe ouvrière, organisée dans les syndicats, obtenait la réglementation, par les pouvoirs publics, des conditions de travail et notamment la réduction de sa durée, et luttait âprement pour l'augmentation des salaires, ou, dans les périodes de dépression, pour leur maintien au taux antérieur. Tout cela rendait incompressibles les dépenses de ce côté. D'autre part et comme conséquence de cet élargissement des entreprises, le processus de la production devient plus long, les opérations industrielles se compliquent, ce qui entraîne, parfois un ralentissement de la production et un gaspillage de forces et de temps. Enfin, les crises économiques viennent frapper périodiquement la production et placent les entreprises dans l'alternative de réduire leurs dépenses ou d'arrêter le travail.

Les procédés traditionnels et routiniers de l'organisation du travail s'avéraient donc incapables d'assurer une production rentable. Ce sont les raisons qui frayèrent la route à un nouveau mouvement qui amena une véritable révolution dans l'organisation industrielle. L'organisation nouvelle devait être fondée sur des procédés et des méthodes basés sur l'étude scientifique et tendant à réaliser, en éliminant tout gaspillage de forces, de matières et de temps, l'adaptation optima des moyens aux fins et d'obtenir le maximum d'effet utile avec le minimum de dépense.

*
* *

« Organisation scientifique du travail », « scientific management », « rationalisation », autant de noms nouveaux qui, en des termes différents, expriment en fait la même chose, qu'on pouvait résumer en disant que c'est l'application moderne de la loi du moindre effort.

Réformes dans les méthodes, conception scientifique de l'organisation du travail en vue de l'obtention du rendement optimum, tel est le sens de ce nouveau mouvement. Cette obtention du rendement optimum sera poursuivie de deux manières : en augmentant le rendement individuel de chaque ouvrier et en augmentant le rendement total de l'entreprise.

Pour atteindre le premier, Taylor est parti de l'analyse scientifique de la tâche de chaque ouvrier. Etude minutieuse des mouvements à exécuter, suppression des gestes inutiles, étude du temps nécessaire à l'exécution de chaque mouvement, fixation à chacun d'un travail limité et de mouvements précis à exécuter, répartition rationnelle des tâches aux ouvriers, introduction de pauses et de salaires à primes, choix des ouvriers, tout cela a pour but d'élever au plus haut degré possible le rendement individuel de chaque ouvrier. Mais l'analyse scientifique ne se borne qu'à cela ; le processus de la production est étudié tout d'abord dans son ensemble, puis divisé en opérations aussi simples que possible qui font chacune l'objet d'une étude spéciale. « On ne doit pas transporter cent kilogrammes d'un point à l'autre d'un atelier sans une étude préalable de la meilleure façon de conduire cette opération ; de même pour le rangement des outils, la nomenclature des pièces de machines, le classement des fiches, etc. En outre, les opérations pro-

prement dites de la fabrication ne sont pas étudiées en bloc, mais divisées en toutes leurs parties élémentaires, chacune de ces fonctions d'opérations devant être l'objet d'une étude spéciale, aussi complète et méthodique que possible... Le montage d'une pièce sur une machine, le travail de la machine, la vérification du travail, l'enlèvement de la pièce, la transmission au bureau de l'avis d'achèvement, feront l'objet d'autant d'études séparées » (1).

Toutes ces études aboutissent à l'établissement de « standards », c'est-à-dire à la formulation des principes, lois et règles d'après lesquels ces opérations devront être accomplies.

Cependant, tout cela n'est possible sans une révision complète de l'organisation de l'entreprise. Une distinction très nette s'établit entre la préparation et l'exécution du travail. En effet, les études préalables à l'exécution du travail sont si nombreuses qu'elles exigent un personnel spécial. « L'une des tendances maîtresses de l'organisation scientifique vise à la concentration, associée à la spécialisation de la direction, en ce qui concerne toutes les matières qui demandent de l'intelligence et du jugement » (2).

Cette partie préalable au travail de l'exécution est assurée par des agents, groupés dans les différents bureaux ; bureau de préparation du travail, bureau de dessin, etc. qui ont pour tâche d'élaborer les procédés les meilleurs pour l'exécution du travail, de calculer les temps, d'établir les fiches-guides pour les ouvriers, de déterminer les formes de pièces à fabriquer, de dessiner les outillages, etc. On voit immédiatement que de pareils travaux demandent de la part

(1) Henri Le Chatelier : *Le Taylorisme*, p. 25.

(2) A. F. Marshall : *L'industrie et le commerce*, t. I, p. 575.

de ceux qui les assument, des connaissances techniques approfondies et il n'y a pas de doute que ces agents là ne soient des techniciens. Mais ce travail de préparation technique est si complexe, qu'une subdivision très poussée est faite tout d'abord entre les différents bureaux et ensuite au sein de chaque bureau particulier. Nous en avons un exemple avec la préparation des fiches-guides pour les ouvriers.

« Ces fiches-guides représentent le travail combiné de plusieurs hommes dans le service où chacun possède sa fonction spéciale. L'un est spécialiste des outils tranchants et de l'usage des règles à coulisses pour les vitesses ; un autre connaît les gestes les plus rapides et les meilleurs pour mettre le travail en mouvement ou l'arrêter, etc. Un troisième établit exactement le travail nécessaire pour chaque élément de travail. Tous ces détails sont inscrits sur la même fiche » (1).

Ainsi l'organisation scientifique a abouti non seulement à une division extrême du travail manuel, mais aussi à une division du travail intellectuel dans l'entreprise. « Depuis longtemps », écrit M. Le Chatelier, « on avait reconnu les avantages de donner à chaque ouvrier manuel des opérations peu nombreuses à exécuter de façon à lui permettre d'acquérir une habileté plus grande dans sa partie, mais l'on ne s'était pas rendu compte que cette division était peut-être plus importante encore pour le travail intellectuel que pour le travail manuel » (2).

En instituant cette division, l'organisation scientifique a du même coup augmenté considérablement le nombre de travailleurs ne participant pas directement à la production,

(1) A. F. Marshall : *op. cit.*, p. 578.

(2) *Op. cit.*, p. 57.

le nombre donc de ces agents qui organisent et préparent le travail, nous dirons le nombre des techniciens. M. Le Chatelier rapporte (1) qu'en prenant la direction de la petite usine de Tabor, F. W. Taylor décupla le nombre de ces agents ; il le fit passer de 3 à 30.

L'organisation scientifique du travail a modifié la nature aussi bien du travail de la main-d'œuvre que de celui des techniciens, ainsi que l'aspect de toute l'organisation intérieure d'une entreprise. A la hiérarchie verticale, Taylor substitue la répartition fonctionnelle des cadres (2), c'est-à-dire la division du travail des cadres en tenant compte des fonctions. Cela a amené surtout une révision complète du rôle de contremaître.

Pour mieux saisir les transformations apportées à cet égard par l'organisation scientifique du travail, nous allons comparer l'organisation d'une entreprise non taylorisée avec celle aménagée d'après les principes de l'organisation scientifique.

« Selon l'ancienne méthode de l'organisation intérieure des industries, les différents services de l'entreprise conservaient, les uns vis-à-vis des autres, une large indépendance. Leur principal but était d'assurer la production, et aucune coordination d'efforts n'était réalisée quant aux meilleures méthodes scientifiques d'assurer cette production. On laissait le directeur de chaque atelier libre de s'organiser le mieux possible » (3). Dans l'atelier, en particulier, la tâche du contremaître était multiple (4) il distribuait le travail aux

(1) *Op. cit.*, p. 54.

(2) E. Didier : *Maîtrise*, p. 45 ; Paul Devinat, *op. cit.*, p. 103.

(3) Cf. B. I. T. : *Les aspects sociaux de la Rationalisation*, p. 378.

(4) E. Didier : *op. cit.*, p. 45 ; Le Chatelier, *op. cit.*, p. 57.

ouvriers, les commandait, contrôlait les produits finis, veillait au bon entretien des machines, s'occupait de l'embauchage et du débauchage des ouvriers, établissait les feuilles de salaires, tenait la comptabilité, etc. Tant de fonctions diverses demandent tant de facultés et de connaissances différentes, qu'il serait vain d'attendre qu'une seule et même personne puisse les exercer toutes d'une manière satisfaisante. M. Le Chatelier le constate, en disant : « Il lui faudrait pour mener à bien une tâche aussi variée, avoir un ensemble de qualités que possèdent bien peu de directeurs, même de grandes affaires » (1), et il ajoute qu'en demandant tout cela d'un contremaître on lui demande l'impossible.

Il en est tout à fait autrement dans une entreprise organisée rationnellement. Le nouveau système conçoit l'entreprise comme une unité organique. « Ce système repose sur la théorie suivante : de même que dans le corps humain chaque organe remplit une fonction déterminée, et de même que les différentes fonctions y sont réglées et coordonnées, de même, dans un établissement industriel, chaque service devrait avoir à accomplir un rôle déterminé en relation avec la prospérité de l'ensemble et il est également indispensable que des systèmes de réglage et de coordination y soient appliqués » (2). Grâce à la création de services spéciaux d'étude et de préparation du travail, la tâche du personnel dirigeant se trouve simplifiée et facilitée. « Le développement des bureaux de préparation du travail, des systèmes de routage, de la spécialisation des contremaîtres, leur permet de se décharger sur des éléments spécialisés des fonctions qu'ils étaient seuls à exercer auparavant ; ils trou-

(1) Cf. *op. cit.*, p. 58.

(2) Cf. B. I. T. : *Les aspects sociaux de la Rationalisation*, p. 379.

vent la possibilité de faire des recherches utiles, tant sur les travaux que sur les méthodes et, du directeur général au chef d'atelier, d'accomplir une besogne moins mécanique et plus intelligente ; une véritable besogne de direction » (1).

Dans l'atelier, Taylor substitue à l'ancienne conception du chef unique responsable, le principe que nous avons énoncé plus haut, de la répartition fonctionnelle des cadres. Il divise en huit les fonctions de l'ancien contremaître et les répartit entre quatre agents de bureau et quatre contremaîtres (2).

Voyons maintenant comment cette répartition de fonctions se fait.

« Dans le bureau, un premier employé étudie et décrit les méthodes de fabrication à employer ; un second fixe le programme de travail de l'atelier, répartit les différentes fabrications en cours entre les machines et les ouvriers, envoie les bons de commande aux divers magasins... Le troisième dresse les statistiques : fixation des salaires, établissement des prix de revient, tenue à jour de l'état d'avancement des commandes. Le dernier, enfin, s'occupe de toutes les questions relatives au personnel : embauchage et renvoi des ouvriers, conseils personnels à ceux qui les désirent » (3).

Dans l'atelier, d'autre part, il y aura quatre contremaîtres spécialisés, ayant chacun une tâche bien fixée et servant de guides techniques aux ouvriers, dans leurs domaines respectifs. Voici les fonctions de chacun de ces quatre contremaîtres, d'après M. E. Didier (4) :

(1) Cf. Paul Devinat, *op. cit.*, p. 140.

(2) Cf. Henri Le Chatelier, *op. cit.*, p. 58.

(3) Le Chatelier, *op. cit.*, p. 58.

(4) *Op. cit.*, p. 46.

« 1) Le contremaître de préparation, dont le devoir est de veiller à ce que chaque homme sous ses ordres ait un approvisionnement de matières ou de pièces à usiner au pied de sa machine, avec tous les équipements, calibres, dessins, mécanismes de commande, etc., correspondant au travail nécessité par la commande.

« 2) Le contremaître d'exécution, qui fournira à l'ouvrier les outils nécessaires et les instructions techniques pour conduire le travail.

« 3) Le contremaître de réception qui a pour mission de recevoir ou de rebuter le travail suivant qu'il est bien ou mal.

« 4) Le contremaître d'entretien, qui s'occupera du bon fonctionnement et de l'entretien des machines ».

Tous ces contremaîtres sont égaux entre eux, il n'y en a pas un qui soit hiérarchiquement préposé aux autres, et qui donnerait seul les ordres aux ouvriers. Chacun des quatre commande ces derniers dans son domaine particulier. Ainsi l'application rigoureuse du système de Taylor amènerait la disparition du chef d'atelier. Il en est ainsi en Amérique. Cependant, remarque M. Paul Devinat (1) en Europe on n'a pas suivi cette règle jusqu'au bout et on a conservé une autorité plus grande au chef d'atelier.

De cette nouvelle répartition des fonctions de contremaître on pourrait être tenté de conclure que dans le nouveau système, les connaissances que ce dernier doit posséder sont moindres qu'avant, et qu'aussi son rôle dans l'entreprise est devenu plus petit. En ce qui concerne ses connaissances, il n'en est rien. Il suffit de voir quelles fonctions doivent être aptes à exercer un contremaître dans un atelier

(1) *Op. cit.*, p. 103.

de constructions mécaniques d'après Taylor : « Il doit être bon mécanicien, savoir faire un montage sur machine outil, veiller à l'entretien des machines, surveiller le travail en quantité et en qualité, veiller à l'ordre dans lequel les pièces doivent être soumises aux opérations successives, savoir déterminer le prix d'un travail aux pièces, savoir prévoir le temps nécessaire à l'exécution d'un travail, savoir quelques éléments de comptabilité pour établir son prix de revient ou la feuille de salaire, enfin avoir les qualités d'autorité nécessaires pour faire respecter la discipline sur son chantier » (1).

Ces connaissances sont donc beaucoup plus étendues que celles nécessaires au strict exercice de sa fonction. Mais dans le système de l'organisation scientifique du travail, une collaboration étroite s'impose à tous les agents de la production ; dans le cas présent la collaboration entre les différents contremaîtres est d'autant plus nécessaire qu'ils travaillent dans le même atelier et encadrent les mêmes ouvriers. C'est pourquoi un contremaître ne peut utilement exercer sa propre fonction sans connaître la tâche de ses autres collègues.

Cependant on ne peut nier que les fonctions de contremaître soient devenues moindres. Nous avons vu plus haut qu'un certain nombre d'entre elles sont assurées maintenant par le personnel de bureau. Toutefois en ce qui touche les relations industrielles son rôle reste de la première importance, et on pourrait même dire qu'il s'est accru vu l'importance du facteur humain que met en relief l'organisation scientifique du travail. « Le contremaître est à la fois l'intermédiaire de la direction vis-à-vis des ouvriers et

(1) Cité d'après E. Didier, *op. cit.*, p. 164.

L'intermédiaire des ouvriers vis-à-vis de la direction. Dans le premier cas, le contremaître est l'organe qui déclenche la mise à exécution des méthodes et des projets d'organisation pour la production ; dans le second cas, il est le conseiller technique de la direction pour tout ce qui est des capacités et du rendement des ouvriers placés sous ses ordres. Au point de vue des relations industrielles le contremaître est donc souvent la clé de voûte de l'établissement » (1). On ne saurait donc trop insister sur cette partie de la tâche du contremaître, de laquelle dépend pour une large part la bonne application des méthodes de l'organisation scientifique du travail dans une entreprise.

*
* *

Ainsi l'organisation scientifique du travail a amené une différenciation de fonctions très nette. Tout d'abord elle a nettement séparé l'effort intellectuel de l'effort manuel ; elle a établi la distinction entre le travail d'organisation et de préparation et le travail d'exécution. D'autre part, au sein de chacune de ces deux parties, le travail est divisé d'une manière rationnelle, tout d'abord entre les différents services et ensuite au sein de chaque service particulier. Ainsi chaque agent a une tâche bien définie qui ne représente qu'une petite portion de la tâche commune. Aucune de ces tâches ne peut être accomplie d'une manière indépendante, en raison même de cette différenciation de fonctions. Le travail de chacun dépend étroitement du travail des autres ; tout se tient dans l'unité organique qu'est l'entreprise.

(1) Cf. B. I. T. : *Les aspects sociaux de la Rationalisation*, p. 384.

Cette interdépendance apporte des modifications notables dans le fonctionnement du mécanisme de l'entreprise. Celle-ci ne peut bien marcher que si tous ceux qui en font partie font leur travail avec la même conscience. En effet, s'il y a une défaillance dans un de ses rouages, elle a des répercussions sur le travail de l'ensemble. La responsabilité de chacun s'en trouve donc accrue. Et cette responsabilité est surtout grande chez ceux dont le travail consiste à mettre au point celui des autres, à le préparer et à le diriger. Pour assurer la bonne marche de l'établissement une coopération est indispensable entre ses différents organes. Mais pour que cette coopération puisse être réalisée, il faut qu'un esprit de collaboration existe tant entre la direction et les ouvriers, qu'entre les différents services de l'établissement. Tout cela exige un changement complet dans la mentalité de tous ceux qui travaillent dans une même entreprise, ainsi que dans la conception qu'ils ont de leurs devoirs. Taylor considérait ce changement comme la condition *sine qua non* de l'organisation du travail.

« L'organisation scientifique du travail » disait-il, « entraîne une révolution mentale complète chez l'ouvrier, quels que soient l'établissement ou l'industrie dans lesquels il travaille, révolution mentale complète en ce qui concerne ses devoirs à l'égard de son travail, à l'égard de ses camarades et à l'égard de ses employeurs. Et l'organisation scientifique du travail entraîne de même une révolution mentale complète chez ceux qui participent à la direction : les contremaîtres, surveillants, patrons d'entreprise, conseil de directeurs — révolution mentale complète de leur part en ce qui touche leurs devoirs vis-à-vis de ceux qui participent comme eux à la direction, vis-à-vis des ouvriers et d'une manière générale, à l'égard de tous les problèmes qu'ils ont

à traiter chaque jour. Sans cette révolution mentale chez chacune des deux parties, l'organisation scientifique ne peut pas exister »... (1)

Par conséquent, l'organisation scientifique du travail ne peut pas être conçue sans une collaboration librement consentie de tous ceux qui, à quelque degré que ce soit, contribuent à la réalisation du but de l'entreprise, en particulier de la part de tous les ouvriers.

En effet, l'organisation scientifique du travail exige de ces derniers une observation rigoureuse des méthodes et une obéissance stricte aux règles élaborées par le service de préparation du travail. Le travail de l'ouvrier devient un travail de précision qui ne peut pas être atteint sans le concours de sa bonne volonté. Il faut donc obtenir son assentiment à ces méthodes. « Or, il se trouve, écrit M. Le Chatelier, « que chaque fois que l'on suggère à l'ouvrier une nouvelle méthode de travail, il la trouve inférieure à celle dont il a l'habitude, et souvent même la déclare irréalisable » (2). Par conséquent, pour obtenir cette collaboration de la part de l'ouvrier, il faut le convaincre de la nécessité et de l'utilité de ces nouvelles méthodes, il faut lui montrer leurs avantages, tant au point de vue technique, qu'au point de vue des améliorations qui peuvent en résulter pour lui. Or tout cela c'est la tâche des techniciens et de là ressort clairement leur rôle primordial dans l'entreprise.

Mais l'organisation scientifique du travail n'est pas quelque chose de statique. Une fois établis les méthodes et les procédés ne le sont pas pour toujours ; des améliorations

(1) Cité d'après B. I. T. : *Les aspects sociaux de la Rationalisation*, p. 377.

(2) Cf. Henri Le Chatelier, *op. cit.*, p. 54.

sont toujours possibles tant du côté technique que du côté de l'organisation proprement dite. « La rationalisation est une forme d'activité qui doit être poursuivie sans cesse dans chaque établissement organisé d'une façon scientifique... On découvre constamment de nouveaux procédés, de nouvelles méthodes, et il faut beaucoup d'efforts pour les appliquer et les adapter à l'établissement considéré. L'organisation générale d'un établissement, ses méthodes administratives, ses méthodes techniques, ses opérations et sa manière de procéder doivent être complètement remis sur le métier au bout d'un certain temps. De même que chaque pièce de machine utilisée doit être révisée périodiquement, de même, estime-t-on, le mécanisme administratif d'un établissement a besoin d'être révisé entièrement et complètement à intervalles déterminés et réguliers » (1). Un travail constant d'analyse, de recherche, d'invention, est donc nécessaire, ce sont les techniciens qui en ont la charge et c'est de leur habileté que dépend sa réalisation et par conséquent la prospérité de l'entreprise.

Mais on ne s'est pas borné à organiser rationnellement des entreprises particulières, on tend à appliquer les mêmes méthodes sur une échelle beaucoup plus vaste. On réunit plusieurs entreprises et on les groupe sous une même direction en vue d'éviter le gaspillage, d'économiser les frais, de comprimer le coût de revient et d'augmenter le rendement. Ceci pose le problème de la coordination des activités de ces différentes entreprises et entraîne la création des organismes spéciaux qui auront pour tâche de répartir le travail entre ces différents établissements, d'unifier les procédés, de standardiser les matériaux et les produits.

(1) Cf. B. I. T. : *Les aspects sociaux de la Rationalisation*, p. 376.

Ce travail sera pour une large part fait par les techniciens, ainsi leur activité dépassera les limites de l'entreprise et deviendra importante pour l'organisation même d'une industrie.

*
* *

Ainsi l'évolution industrielle qui avec l'introduction des machines avait donné naissance à cette nouvelle catégorie d'agents de la production que sont les techniciens a de plus en plus précisé et amplifié leur rôle dans la production.

De simples aides de l'employeur qu'ils étaient au début ils sont devenus des organes distincts qui forment l'armature de l'entreprise. Tout le côté technique de la production leur revient maintenant, mais leur rôle ne se borne pas là. L'accroissement des entreprises, la mécanisation de plus en plus poussée ont rendu les problèmes que posent l'organisation de la production de plus en plus complexes ; or ceux qui ont précisément pour tâche de résoudre ces problèmes ce sont les techniciens. Enfin l'heureuse solution de la délicate question des relations industrielles dépend d'eux pour une très large part. Tout cela fait que sur eux repose l'unité de l'entreprise. Cependant si dans l'ensemble l'importance de leur rôle dans la production s'est ainsi accrue, le rôle particulier de chacun d'entre eux est devenu proportionnellement moindre. En effet, l'organisation scientifique du travail, en instituant une division minutieuse du travail intellectuel au sein de l'entreprise, a établi une spécialisation très grande des fonctions des techniciens et ainsi la part de chacun d'eux dans la tâche commune est devenue moindre et l'influence qu'il peut avoir dans l'entreprise plus petite. Mais d'autre part, la conséquence de cette spécialisation a été l'accroissement du nombre des techniciens et de leur importance sociale.

CHAPITRE III

De la position sociale des techniciens

§ 1. — *La formation des techniciens*

Dans les deux précédents chapitres nous avons vu ce que sont les techniciens et quelle est leur tâche.

Pour mener à bien la tâche qui leur est confiée, les techniciens doivent avoir les aptitudes nécessaires et posséder des connaissances leur permettant d'assurer la bonne exécution de leurs fonctions. Comme nous l'avons déjà dit, ces connaissances sont d'ordre scientifique ou technologique. Mais ces fonctions sont très diverses ; par conséquent le seront aussi les connaissances qu'elles nécessitent. Il est évident que les aptitudes d'un contremaître sont différentes de celles d'un chef de fabrication, d'un chimiste ou d'un dessinateur. Les unes exigent un savoir scientifique approfondi, les autres simplement un savoir pratique. De là, par conséquent, viennent les formations diverses à tous les degrés auxquelles peuvent prétendre les techniciens.

Toute formation a pour but de rendre les individus qui l'ont acquise, aptes à assumer par la suite les fonctions qu'ils seront appelés à exercer. Pour ce qui est des techniciens, nous savons que ce sont des agents de la production. Par conséquent, leur formation devra tenir compte des

nécessités de toutes sortes de la production. L'essentiel de leur tâche consiste en effet, à réaliser les conditions propres à produire de la meilleure façon.

Pour cela, ils devront, en premier lieu, connaître tout ce qui se rapporte à la fabrication des produits, leurs qualités, leur texture, leur provenance, leur utilisation et les procédés industriels s'y rapportant ; ce sont là des connaissances d'ordre technologique, qui devront s'étayer sur une connaissance des sciences exactes et expérimentales qui sont à leur base. En conséquence, les sciences mathématiques, physiques et chimiques, fourniront le fond essentiel des programmes des écoles techniques, évidemment à des degrés différents, suivant la valeur et l'importance des écoles auxquelles ils s'appliquent.

Or, si les fonctions des techniciens sont diverses et varient sensiblement en importance, diversement étendues et approfondies seront les connaissances de chacun d'eux. Il est certain que la très grande complexité d'une entreprise moderne exige de la part des techniciens dirigeants une formation étendue, envisageant tous les problèmes intéressant la marche de l'entreprise. Pour ceux-là il leur est nécessaire d'avoir une culture scientifique approfondie et des connaissances larges d'ordre général. Il ne s'agit pas seulement pour eux d'être initiés dans tels ou tels procédés de la fabrication, de connaître telle ou telle espèce de produits, ou telle catégorie de machines ; ils ne doivent pas seulement envisager les problèmes du seul point de vue pratique ou pragmatique, mais il leur faut, au contraire, posséder des vues larges et d'ensemble de tous les problèmes industriels, en connaître les raisons, savoir les bases sur lesquelles ils reposent et prévoir, non seulement pour l'immédiat, mais pour l'avenir de leur affaire, les conséquences des solutions

qu'ils peuvent leur apporter. Toutes les qualités que cela requiert ne peuvent être acquises que par un enseignement général précédant la formation technique et la spécialisation.

Mais c'est peut-être davantage encore dans les capacités nécessaires au personnel technique subalterne que l'évolution de l'industrie a introduit les plus grands changements. Autrefois les contremaîtres se recrutaient presque toujours parmi les anciens ouvriers. On choisissait ceux d'entre eux qui possédaient une plus grande habileté technique, des aptitudes au commandement et on tenait compte, de plus, de la durée de leur service. Mais ils ne recevaient pas un enseignement spécial, ils n'avaient pas de formation technique à proprement parler. Mais dans les conditions actuelles de la production industrielle, il ne suffit pas à un contremaître de posséder une habileté manuelle et la connaissance routinière de son atelier, il lui faut, désormais, envisager certains principes théoriques, comprendre des plans et calculs.

Aussi, depuis un certain nombre d'années, tend-on à recruter de plus en plus ces agents de la production parmi les véritables techniciens, c'est-à-dire parmi ceux qui ont subi une préparation et une formation spéciale, en vue de leur futur métier.

Cependant, la tâche des techniciens n'est pas purement technique, puisque dans la production le problème technique est, comme nous l'avons vu, toujours lié et subordonné au facteur économique. Une entreprise ne pourrait pas vivre si elle ne réalisait pas de bénéfices. Donc, s'il faut produire, il faut le faire avec le moins de frais possibles et adapter le rythme de la production à l'état du marché. Ce but, qui n'est pas seulement de produire mais encore de réaliser des

bénéfices, les techniciens ne doivent jamais le perdre de vue. Par conséquent, il leur est nécessaire de posséder des connaissances d'ordre économique et commercial.

Enfin les techniciens n'ont pas seulement à agir sur la matière, ils travaillent en collaboration avec d'autres hommes — les ouvriers, qu'ils doivent commander et guider. Il leur faut obtenir de leurs subordonnés qu'ils fassent bien leur travail. Cette partie de leur tâche n'est pas la moins importante, bien au contraire, elle est la plus ardue et la plus délicate. L'évolution des relations industrielles a été, elle aussi, très rapide ; il faut donc que les techniciens aient des idées modernes sur l'administration du personnel.

Connaître les hommes qu'ils ont à diriger, les comprendre, connaître leur mentalité, celle de leur milieu, leurs conditions de vie, leurs aspirations, en un mot, se montrer psychologue est aussi important pour les techniciens que le savoir professionnel. Il ne leur suffit pas d'être experts en matière technique, ils doivent se montrer aussi experts en hommes. Et on pourrait appliquer aux techniciens, comme l'a dit M. Maurice Bellom (1) l'opinion émise par Jaurès sur l'art militaire, qu'il est « le plus difficile de tous puisqu'il oblige l'homme à concentrer entre ses mains le mouvement des choses et le mouvement des hommes ».

Il faudra donc encore tenir compte de cet élément dans la formation des techniciens, en leur enseignant le rôle de l'homme dans la production et les divers aspects des problèmes et des mouvements sociaux, ainsi que l'art d'être un chef, c'est-à-dire de pouvoir se faire obéir en se faisant aimer.

(1) Cf. Revue politique et parlementaire, juillet 1909 ; Maurice Bellom : *La formation morale de l'ingénieur*.

*
**

Considérant les différentes fonctions qui incombent aux techniciens, nous avons pu établir une distinction entre les techniciens supérieurs et les techniciens subalternes. Aux premiers il faut une culture scientifique générale approfondie, aux seconds suffit un savoir moindre et surtout plus pratique. En conséquence, il existe plusieurs types d'écoles préparant les techniciens.

Tout en haut nous avons les techniciens supérieurs, dont la formation scientifique se fait dans des établissements d'enseignement supérieur : Facultés ou Instituts s'y rattachent, ou, surtout, dans des écoles spéciales ayant rang de faculté. Le recrutement de ces écoles se fait par concours ; un nombre limité d'élèves, fixé d'avance, est admis chaque année. La durée des études est généralement de deux ou trois ans. Les candidats à ces écoles ont déjà subi, en vue de ces concours, une préparation scientifique ; au préalable ils ont dû faire des études secondaires, si bien qu'ils apportent une culture générale qui leur permet de s'assimiler aisément et rapidement les programmes étendus qu'ils ont à étudier.

En dehors des Facultés des Sciences et des divers Instituts s'y rattachant, on compte en France plusieurs grandes écoles préparant les hauts techniciens : Ecole Polytechnique, Ecole Centrale des Arts et Manufactures, Ecole Supérieure de l'Aéronautique, Ecole supérieure d'Electricité, Ecoles supérieures des Mines de Paris et de Saint-Etienne, Ecole des Ponts et Chaussées, Ecole spéciale des Travaux Publics.

Vient ensuite ce que l'on appelle l'enseignement technique proprement dit (1). Cette branche d'enseignement a été créée en France par la loi de finance du 26 janvier 1892. Cette loi a abouti à la création d'écoles pratiques du commerce et de l'industrie. Mais ce n'est que par la loi du 28 juillet 1919, dite « loi Astier » que l'enseignement technique français a reçu son statut définitif. L'ensemble des écoles techniques est administré par la Direction générale de l'enseignement technique, qui fonctionne auprès du Ministère de l'Instruction publique. Il existe de plus un Conseil supérieur de l'enseignement technique, ayant un caractère consultatif, créé par un décret du 23 juillet 1930.

En ce qui concerne la formation des techniciens, cet enseignement comprend des écoles de deux degrés différents.

1° Tout d'abord, il y a 18 Ecoles nationales professionnelles qui forment des techniciens subalternes : contre-maîtres, chefs d'atelier, agents d'études, etc. Ces écoles recrutent leurs élèves par concours, après leur sortie de l'école primaire. La durée normale des études est en moyenne de quatre ans. Les meilleurs élèves de ces écoles peuvent se présenter au concours des Ecoles Nationales des Arts et Métiers.

En outre, il faut ajouter à ces écoles, les écoles professionnelles de la ville de Paris, ainsi qu'un certain nombre des écoles privées reconnues par l'Etat qui préparent, elles aussi, les agents de maîtrise subalternes.

2° Les Ecoles Nationales des Arts et Métiers (2) forment des techniciens supérieurs. Elles recrutent leurs élèves par

(1) Cf. Conférence internationale du Travail, 24^e session : *Enseignement technique et professionnel*, pp. 71 et suiv.

(2) Elles sont au nombre de 7 : à Paris, Aix, Angers, Châlons-sur-Marne, Cluny, Lille et Strasbourg.

concours, parmi des candidats venant soit des écoles nationales professionnelles, soit de l'enseignement primaire supérieur, soit de l'enseignement secondaire. La durée des études est de trois années. Ces écoles donnent une grande importance au travail d'atelier qui occupe cinq heures de l'horaire journalier.

Des tentatives sont faites pour améliorer constamment l'organisation de l'enseignement technique et le rendre de plus en plus conforme au but pour lequel il a été créé.

On cherche par exemple à introduire dans les programmes des écoles techniques, des branches de culture générale destinées à étayer les connaissances professionnelles et techniques. C'est ainsi que le Congrès international de l'enseignement technique à Rome en 1936 a recommandé que « l'enseignement technique tout en se développant en parfaite adaptation avec la réalité économique en fonction de laquelle il travaille, tende à donner aux techniciens une culture générale adaptée à l'importance des tâches qu'ils sont appelés à assumer dans la société moderne » (1). Une autre tendance vise à un meilleur équilibre entre la partie théorique et la partie pratique de cet enseignement. On accorde une plus grande importance aux travaux pratiques des élèves : travaux à l'atelier et au laboratoire. On les habitue ainsi, dès l'école, aux nécessités de leur futur emploi (2). Enfin on tend à préparer les futurs techniciens en vue de les rendre aptes à assumer les fonctions de chefs, de conducteurs d'hommes. Cette partie de l'enseignement a été la plus

(1) Cf. Conférence internationale du Travail, 24^e session, *op. cit.*, p. 90.

(2) *Ibid.*, p. 92.

négligée jusqu'à maintenant. M. Jean Coutrot le constatait en écrivant : « Dans toutes les écoles d'ingénieurs, on enseignait aux jeunes à dominer les métaux et les machines, les corps simples et les corps composés ; jamais un mot, jamais un cours ne leur parlait de ces corps si complexes, de ces cœurs si instables, les hommes sur qui et avec qui, leur vie durant, ils allaient avoir à agir » (1). C'est pourquoi on éprouve le besoin de consacrer une plus grande importance aux problèmes touchant le facteur humain : le rôle de l'homme dans la production et les questions ayant trait à l'organisation du travail et aux différents aspects des problèmes sociaux.

§ 2. — *Les conditions de travail des techniciens*

Il est extrêmement difficile de donner des précisions sur les conditions de travail des techniciens. Tout d'abord parce que, généralement, ils ne sont pas considérés comme une catégorie distincte de travailleurs. D'ordinaire on les classe parmi les employés, puisqu'ils ne font pas de travail manuel et sont payés au mois.

D'autre part, nous l'avons déjà remarqué, une grande diversité existe entre eux, tout d'abord au sein d'une même entreprise. Certains d'entre eux travaillant dans les bureaux ou les laboratoires, d'autres dans les ateliers, et comment, par exemple, faire la comparaison entre la situation d'un directeur d'usine ou d'un chef de service avec celle d'un agent d'études, d'un dessinateur, ou enfin, d'un contre-maître.

Par ailleurs, les conditions varient d'une industrie à l'autre, d'une entreprise à l'autre. Il est certain que ce pro-

(1) Jean Coutrot : *L'Humanisme économique*, p. 27.

blème se pose différemment dans une grande entreprise organisée rationnellement et employant, à côté d'une main-d'œuvre nombreuse, un nombre assez élevé de techniciens, et une autre entreprise, de petite importance, aménagée d'après les anciennes méthodes, et où les techniciens ne figurent qu'en nombre restreint.

Pourtant, un certain nombre de questions attire particulièrement l'attention de tous les techniciens. C'est d'abord la question des salaires. C'est aussi la question du contrat de travail et particulièrement la résiliation du contrat de travail et les questions s'y rattachant : le délai-congé, l'indemnité de licenciement.

C'est à ces questions que nous consacrerons ce paragraphe.

Contrat de travail

En France il n'y a pas de loi spéciale réglementant le contrat de travail des techniciens. Avant 1936 les techniciens travaillaient dans des conditions fixées par les contrats individuels, qui dans un grand nombre de cas n'étaient pas des contrats écrits. Cependant, il y eut des tentatives, de la part des syndicats de techniciens, pour conclure des conventions collectives avec les organisations patronales. Les syndicats de l'USIF ont surtout fait des efforts à cet égard, et s'ils n'avaient pas réussi dans cette voie à cause du refus patronal, au moins le Syndicat des ingénieurs chimistes avait-il réussi auprès de l'Union des industries chimiques, la fixation du salaire minimum pour les ingénieurs chimistes.

Depuis 1936, grâce surtout à l'extension du mouvement syndical parmi les techniciens, un grand nombre de conventions collectives ont été conclues entre différentes organisations syndicales de techniciens et les organisations patronales.

Les conventions collectives réglementant le travail des techniciens, se rapportent à tous ceux qu'on considère comme des collaborateurs : ingénieurs, agents de maîtrise, agents techniques et employés. Leurs dispositions ont habituellement trait aux questions suivantes :

1° Respect du droit syndical ; procédure de conciliation et d'arbitrage ; élection des délégués.

2° Engagement ; apprentissage ; période d'essai ; délai-congé et indemnité de licenciement ; clause de non-concurrence.

3° Durée du travail ; congés annuels ; heures supplémentaires ; hygiène et sécurité de locaux de travail.

4° Conditions de rémunération ; classement du personnel.

Il faut remarquer que les syndicats des ingénieurs ont tâché de conclure, et ont fait partout où ils l'ont pu, des conventions spéciales pour les ingénieurs. Dans ce cas, les conditions de travail des techniciens d'une industrie, dans une région déterminée, sont réglementées par deux conventions distinctes : l'une pour les ingénieurs, l'autre pour les autres techniciens.

Durée du travail

La durée du travail des techniciens est égale à celle des ouvriers. Le contraire serait impossible, puisque le travail des premiers est inséparable de celui des seconds. Sans les techniciens, les ouvriers resteraient sans chefs et sans ceux qui préparent et organisent leur travail ; inversement, les techniciens, à quelques exceptions près, ne peuvent pas travailler sans les ouvriers.

Tout ceci fait que la durée légale du travail est égale pour les deux parties. Cependant, en fait, il en est rarement

ainsi. Un technicien occupant un poste de chef, s'il veut consciencieusement remplir sa tâche, doit être le premier sur les lieux du travail et en partir le dernier. « Pas d'horaire restrictif pour l'ingénieur qui veut faire toute sa tâche », écrit M. Lemirand (1). « Il doit arriver le premier sur le chantier. Il en partira presque toujours le dernier, appliquant ainsi la meilleure règle pour entraîner ses subordonnés quels que soient leur nature et leur rang ».

De plus, le technicien rencontre souvent des difficultés dans son travail ; des problèmes nouveaux peuvent se poser devant lui ; s'il veut les résoudre, il le fera chez lui, sa journée de travail finie. Enfin, un technicien a besoin de suivre les progrès que la science et la technique font dans le domaine de sa spécialité.

Ce sont les raisons pour lesquelles le travail du technicien lui prend plus de temps que l'ouvrier le sien.

La rémunération

Déjà au début de ce paragraphe nous avons dit combien il est difficile de donner des précisions sur les conditions de travail des techniciens. Ceci est particulièrement vrai en ce qui concerne leurs appointements.

La grande diversité des emplois, les différences de formation, le fait que les uns travaillent dans de grandes entreprises, les autres dans les petites, les différences quant au genre d'industrie, quant à la région et aussi quant à l'ancienneté dans l'emploi font que les conditions de rémunération des techniciens varient à l'extrême.

(1) Cf. Georges Lemirand : *Le rôle social de l'ingénieur*, p. 51.

Cependant, cela n'empêche pas que la question des salaires soit primordiale pour les techniciens. Les premiers efforts de leur action syndicale ont surtout porté sur cette question.

Les techniciens prétendent à des salaires plus élevés que ceux des ouvriers. Ceci provient tout d'abord de l'importance de leurs fonctions. Mais d'autres éléments rentrent aussi en ligne de compte. Les techniciens ont habituellement fait des études préalables pour acquérir la compétence nécessaire à l'exercice de leurs fonctions ; cela a entraîné, pour eux ou pour leurs familles, le sacrifice d'un certain capital qu'ils ont escompté amortir par la suite. Ils ont aussi de plus grands besoins, provenant de leur rang social, et surtout des besoins d'ordre intellectuel. La nature même de leur travail entraîne pour eux certaines dépenses : ils doivent se tenir au courant des perfectionnements des procédés et des méthodes industriels ; ils doivent donc faire certaines dépenses pour acheter des revues et des livres traitant des questions de leur spécialité.

Quant au mode de rémunération, les techniciens sont payés au mois. Les conventions collectives posent comme principe que les techniciens doivent être payés d'après l'importance de leur fonction, leur habileté professionnelle et leur ancienneté dans l'établissement. Dans certaines conventions il est spécifié que « les employeurs devront s'efforcer de procurer à leurs collaborateurs, dans la rémunération des services rendus, les moyens de tenir un niveau de vie en rapport avec leurs fonctions et le rang social qui y correspond et d'assurer l'avenir de leur famille ».

D'autre part, dans certaines conventions collectives des ingénieurs, les deux parties contractantes recommandent

aux employeurs, vu le fait que les ingénieurs sont intimement liés à la vie des entreprises, de verser à ces derniers des gratifications sous forme de primes s'adjoignant à leurs appointements mensuels. Les syndicats d'ingénieurs réclament, en effet, la participation aux bénéfices comme mode normal de rémunération des ingénieurs ; en fait seuls les directeurs et les chefs de service bénéficient d'une telle mesure. Enfin, il faut noter que les conventions collectives se bornent à fixer les salaires minimum pour chaque catégorie de collaborateurs, laissant à ces derniers la liberté d'obtenir, dans chaque cas particulier, un salaire plus élevé. En outre, elles précisent que les chefs de service doivent, en tous cas, avoir des salaires plus élevés que ceux des collaborateurs placés sous leurs ordres.

A titre d'exemple et en vue seulement de donner une idée approximative sur les traitements, nous allons reproduire ici quelques chiffres sur les salaires minima des ingénieurs dans différentes régions et industries.

Paris - Industrie du Bâtiment - année 1937

Ingénieur diplômé débutant à 24 ans	1.500 fr.
» » » âgé de plus de 24 ans	1.800 »
Ingénieur projecteur	2.750 »
Ingénieur de laboratoire	2.200 »

Rouen - Industrie du Bâtiment - année 1939

Ingénieur diplômé débutant à 24 ans	1.400 fr.
» » » âgé de plus de 24 ans	1.800 »
Après 26 ans d'âge et deux ans dans l'entreprise	2.200 »
Après 30 ans d'âge et six ans dans la profession	2.500 »

Région du Rhône - Métallurgie - année 1939

Ingénieur débutant dans l'industrie à 24 ans

Pendant les six premiers mois	1.800 fr.
» les six mois suivants	1.970 »
» la 2 ^e année de présence dans l'industrie	2.170 »
» la 3 ^e » » » »	2.290 »
» la 4 ^e » » » »	2.525 »
» la 5 ^e » » » »	2.675 »
» la 6 ^e » » » »	2.820 »

Nancy - Industries diverses - année 1937

Ingénieur débutant à 24 ans

1 ^{re} année	1.550 fr.
2 ^e »	1.700 »
3 ^e »	1.900 »
4 ^e »	2.100 »
5 ^e »	2.300 »
6 ^e »	2.500 »

*
* *

*La résiliation du contrat de travail des techniciens :
délai-congé et indemnité de licenciement (1).*

Le contrat de travail des techniciens, comme d'ailleurs de tous les autres salariés, peut être fait soit à durée déterminée, soit à durée indéterminée. Dans le premier cas il cesse, si avant l'expiration du délai il n'est pas prolongé d'un commun accord, tacite ou exprimé, des deux parties.

(1) Cf. Revue internationale du Travail, avril, mai juin 1937: *La résiliation du contrat de travail des employés et des techniciens.*

Dans le second cas, et pour prévenir les abus possibles, ainsi que pour limiter les conséquences défavorables qui pourraient résulter de la brusque cessation de l'emploi soit pour l'employeur, soit surtout pour les salariés, se pose le problème de la réglementation du droit de congédiement. Cette question est surtout importante pour les techniciens dont la nature même de la profession exige la stabilité de l'emploi. C'est pourquoi et surtout depuis que la crise a augmenté les risques du renvoi, les organisations professionnelles des techniciens et des employés ont revendiqué la réglementation du droit de congé.

En France, le problème de la résiliation du contrat de travail est réglementé par les dispositions de l'article 23 du livre I du Code de Travail, modifié par la loi du 19 juillet 1928. Cette dernière loi a introduit le principe du délai congé.

En effet, avant cette loi, les règlements d'ateliers ou les contrats individuels pouvaient supprimer le délai-congé. Cette loi impose l'observation du délai-congé et précise que sa durée doit être conforme aux usages de la localité et de la profession, ou déterminée par les conventions collectives. La jurisprudence a admis que le délai de préavis devait être d'un mois pour les employés ordinaires et de trois mois pour les employés supérieurs. Pour déterminer la qualité d'employé supérieur on prend en considération l'importance de l'emploi et du traitement. Après 1936 la conclusion de nombreuses conventions collectives a apporté des améliorations certaines quant à la détermination précise de la durée du préavis. Cette dernière est fixée habituellement à un mois pour les agents de maîtrise et le personnel technique et à trois mois pour les techniciens exerçant les fonctions de chef de service, ainsi que pour les ingénieurs comptant un nombre déterminé d'années de service dans l'établissement.

En outre, les conventions collectives prévoient que les contrats individuels peuvent comporter une durée plus longue de préavis, mais jamais inférieure.

Dans le cas où le technicien congédié voudrait abréger son préavis il peut le faire, après un accord avec son employeur, à condition d'abandonner les appointements du délai-congé restant à courir. Dans le cas contraire, l'employeur qui demande au technicien de quitter immédiatement son poste, lui doit entièrement les appointements du délai-congé restant encore à courir.

Les conventions collectives ont, en outre, généralisé l'attribution de l'indemnité de congédiement. Cette indemnité qui est distincte du préavis, est allouée aux employés et aux techniciens congédiés, sauf en cas de faute grave de leur part, en tenant compte de leur salaire et de leur ancienneté dans l'entreprise.

§ 3. — *Chômage des techniciens*

Le problème du chômage des techniciens ne peut pas être séparé du problème du chômage général. Il est en effet, la conséquence du dérèglement du marché d'emploi, provenant de la diminution de l'offre et de l'augmentation de la demande d'emploi.

Les crises économiques, avec les conséquences qu'elles entraînent pour toute l'activité productrice ; restriction de l'activité des entreprises, fermeture de certains établissements, etc., provoquent aussi bien le licenciement des ouvriers que celui des techniciens. Il est évident que tout ce qui frappe l'industrie, frappe l'ensemble de ses membres, par conséquent tout ce qui atteint la vie de l'usine, atteint l'ensemble de son personnel, et on voit ici combien le sort

des techniciens est lié à celui des ouvriers. Ainsi, si l'activité industrielle est en regression, le chômage sévit dans les rangs de tous les salariés qu'ils soient ouvriers ou techniciens.

Mais d'autre part, comme il a déjà été dit, les techniciens sont des travailleurs intellectuels. C'est surtout depuis la dernière guerre que le chômage frappe cette catégorie de travailleurs. Cependant, si le chômage intellectuel est un des aspects du chômage en général, il a ses causes particulières qui ne proviennent pas uniquement du dérèglement du marché (1).

En ce qui concerne les ingénieurs en particulier, on peut dire qu'une des causes principales du chômage réside dans la pléthore des diplômés. Comme nous l'avons expliqué déjà, les innovations techniques, la mécanisation de plus en plus grande de l'industrie et la transformation des méthodes de l'organisation des entreprises, ont eu pour conséquence qu'un grand besoin s'est fait sentir de l'ingénieur et du technicien. Cela a fait miroiter aux yeux de beaucoup de jeunes gens la possibilité de gains intéressants et rapides par la pratique d'une fonction industrielle, et c'est ainsi qu'on les a vu se porter en masse vers les études techniques. De là la création de nombreuses écoles techniques et l'accroissement continu des diplômes délivrés chaque année. Quelques chiffres, que nous empruntons à l'ouvrage de M. Rosier (2) mettront mieux en évidence la portée de ce phénomène. « En 1932, écrit M. Rosier, 100 des établisse-

(1) Cf. Conseil National Economique : *La main-d'œuvre et le chômage*; III. *Le chômage des travailleurs intellectuels*, p. 9.

(2) A. Rosier : *Chômage intellectuel*, p. 55.

ments d'enseignement scientifique et technique délivraient à eux seuls 3.000 diplômes chaque année.; contre 3 diplômes d'ingénieurs électriciens donnés en 1885, on en comptait près de 1.000 en 1930... Des tableaux statistiques intéressant les Ecoles et Instituts des Universités d'une part, les Ecoles reconnues ou privées préparant aux professions techniques d'autre part, il résulte que les 253 diplômes décernés par les premiers établissements en 1903 étaient devenus 1.250 en 1932 et que, pour les seconds, l'augmentation varie de 10 % à 200 % ».

Cette fabrication en série des ingénieurs a eu pour résultat qu'un grand nombre d'entre eux s'est trouvé sans emploi. Ainsi, les techniciens sont à la fois victimes des conditions générales de l'industrie et aussi, comme nous venons de l'indiquer, des conditions particulières de leur enseignement. En effet, dans aucune autre branche on ne peut trouver autant de sortes d'écoles et de variété de diplômés qu'en ce qui concerne l'enseignement technique.

Quelles sont donc les conséquences de cet état de choses ? Le Bulletin de l'USIF d'octobre 1932, fixe, après enquête établie, à 13 % le chiffre des ingénieurs en complet chômage et à 30 % le nombre des techniciens ayant subi une diminution d'appointements, en moyenne supérieure à 15 %.

De plus, à côté du chômage véritable, caractérisé par le manque d'emploi, il existe un chômage déguisé, et qui n'est pas moins grave, qui consiste en un sous-classement des techniciens. Un grand nombre d'entre eux n'a pas une situation en rapport avec leur valeur et leurs besoins. C'est ainsi que nombre d'ingénieurs chimistes en sont réduits à faire la besogne d'aide de laboratoire ; des ingénieurs électriciens celle d'un chef monteur et des ingénieurs mécani-

ciens celle d'un dessinateur (1). C'est ainsi que souvent les techniciens, ne trouvant pas à s'employer dans leur spécialité se voient obligés d'accepter un travail de qualité inférieure, ou dans un métier qui n'est pas le leur, presque toujours mal rémunéré. Ainsi seulement en se déclassant le technicien peut échapper au chômage proprement dit. Inutile d'ajouter que ce n'est pas là un remède, pas plus que ne le sont les caisses de chômage ou les caisses syndicales auxquelles les techniciens chômeurs peuvent avoir recours. Ce ne sont que des palliatifs ; certes on ne peut nier l'aide qu'apportent ces mesures d'assistance, mais ce qu'il faut pour agir efficacement, c'est prendre des mesures préventives.

En ce qui concerne la première cause du chômage des techniciens, à savoir le dérèglement du marché, il faut arriver à une connaissance suffisante de l'état de ce marché, à une prévision de son évolution, de façon à pouvoir ajuster l'offre à la demande, et ici nous touchons le second point important, à savoir une limitation de cette demande qui devra entraîner une diminution et une réglementation sévère des écoles techniques. A ce propos il faut noter qu'il s'agit moins de supprimer des écoles que de transformer leur orientation, car il s'agit en fait, de parer à une double difficulté : d'une part il y a trop d'ingénieurs diplômés et d'autre part l'industrie manque de personnel technique subalterne et de cadres de maîtrise (2).

Il s'agit donc de délivrer moins de diplômes et de relever leur niveau et ici nous touchons le problème de la protection du titre d'ingénieur. La réglementation du titre d'in-

(1) Bulletin de l'U. S. I. F., octobre 1932.

(2) Conseil National Economique, *op. cit.*, p. 29.

génieur s'impose à la fois pour des raisons d'ordre social et d'ordre économique. Il y va, en effet, de l'intérêt public et de l'intérêt corporatif. « L'absence de réglementation », écrit Mme Nisot, « permet aux possesseurs de diplômes sans valeur de jeter le discrédit sur les personnes ayant accompli des études authentiques » (1).

En France cette protection est désormais assurée grâce à la loi du 10 juillet 1934, qui ne reconnaît le titre d'ingénieur diplômé que s'il est suivi immédiatement d'un des titres d'ingénieurs créés par l'Etat ou déposé légalement. Or, le dépôt ne peut être fait que si la commission instituée par la loi, reconnaît à l'école qui en fait la demande, un enseignement suffisant. Naturellement des pénalités sévères visent les infractions à la loi.

D'autre part, les conventions collectives contiennent habituellement des dispositions tendant à assurer la protection des techniciens contre le chômage. Ce sont tout d'abord les dispositions prescrivant le réengagement par priorité des collaborateurs ayant appartenu à l'établissement, après qu'ils ont terminé leur service militaire. Celles aussi qui prescrivent aux employeurs de n'employer en dehors de leur personnel habituel, que des collaborateurs patentés, et leur interdisant d'employer des fonctionnaires et des retraités, ni des techniciens et employés travaillant déjà dans une autre entreprise. Celles aussi qui prévoient que, dans le cas de licenciement du personnel à cause du manque de travail, les collaborateurs congédiés auront le droit de priorité au moment du réembauchage. Enfin celles qui prescrivent que le nombre de stagiaires ne devra jamais excéder 10 % de l'effectif du personnel.

(1) Revue internationale du travail, janvier et février 1940; Marie-Thérèse Nisot: *La protection du titre dans les professions intellectuelles*.

SECONDE PARTIE

**Le Syndicalisme des Techniciens
en France**

CHAPITRE I

Les obstacles au développement et les origines du syndicalisme des techniciens

De tous les syndicalismes, il apparaît que le syndicalisme des techniciens a rencontré et continue à rencontrer encore le plus d'obstacles à sa formation. Ces obstacles sont en fait de deux sortes : d'une part ceux qui naissent du milieu même des techniciens, qui lui sont en quelque sorte inhérents et d'autre part ceux qui viennent de l'extérieur, produits par des facteurs étrangers, à savoir les autres milieux en rapport avec celui des techniciens, soit milieux ouvriers et patronaux.

Pour que puissent en effet se former des organisations professionnelles, il est nécessaire, indispensable même, que soient surmontées toutes les difficultés et résolus tous les problèmes posés par ceux qui doivent concourir à cette formation.

En premier lieu il est indispensable qu'existe une communauté d'intérêts et que cette communauté soit reconnue comme telle et comme telle acceptée par tous.

Or, c'est ici que bien des divergences apparaissent et que les difficultés surgissent, en ce sens que le milieu des techniciens est un milieu hétérogène dont les différentes

parties ne portent pas toujours le même intérêt aux mêmes questions, ou du moins n'y attachent pas la même importance. Cette hétérogénéité du milieu a pour cause première la provenance sociale des intéressés ; en effet la grande majorité des techniciens est recrutée dans le milieu petit bourgeois ; il en reste il est vrai un contingent fourni soit par le milieu ouvrier qui a fait son ascension, soit au contraire par le milieu de la grande bourgeoisie.

Or c'est un fait reconnu par tous ceux qui ont étudié les classes moyennes que leurs membres n'ont pas un esprit d'organisation développé, qu'ils sont tout particulièrement individualistes. D'autre part, il est à remarquer, qu'il existe d'une façon toute particulière chez les techniciens un sentiment d'ambition sociale, qui tend à faire gravir à chacun suivant ses capacités les échelons de la hiérarchie sociale et qui, par là même, pousse l'individu à s'échapper à son propre milieu. Il est évidemment bien davantage intéressé à une action individuelle dont il pourra profiter personnellement, qu'à une action collective.

Cette absence de cohésion du milieu technique et son manque d'esprit de solidarité vient encore des conditions particulières de travail des techniciens. A l'encontre de ce qui se passe avec les ouvriers qui travaillent en groupe et d'une façon identique, les techniciens, eux, travaillent isolément et leur travail exigeant de l'initiative et le sens de la responsabilité, développe encore davantage leur individualisme et le sentiment de leur suffisance à obtenir la satisfaction de leurs propres ambitions.

Une autre raison de cet état de choses provient certainement aussi de leur éducation : les longues études préalables nécessaires à leur formation qui se font dans des écoles techniques différenciées conférant les différents diplômes,

créent un sentiment de solidarité restreinte entre ceux qui possèdent ces mêmes diplômes ou un sentiment de supériorité envers ceux qui n'en possèdent pas ou en possèdent un jugé par eux inférieur.

Les techniciens, en particulier les ingénieurs, sont donc habituellement anciens élèves d'une Ecole. Pendant leurs études ils ont contracté des liens de camaraderie auxquels ils tiennent, ainsi qu'au renom de leur Ecole ; c'est pourquoi presque toujours ils sont affiliés à une association des anciens élèves. Ces associations appelées plus brièvement « amicales » ont justement pour but, comme leur nom l'indique, d'entretenir les relations d'amitié entre leurs membres. D'autre part elles possèdent habituellement un service de placement qui leur est d'autant plus facile à organiser qu'elles comptent dans leur nombre des patrons, anciens élèves de ces Ecoles. Ce sont là deux raisons qui ont longtemps contribué à ce que dans l'esprit de beaucoup d'ingénieurs, l'« amicale » remplace le syndicat ; ils ont pensé qu'il leur serait ainsi possible de défendre leurs intérêts professionnels par l'intermédiaire de ces associations. Or, ni par leurs statuts juridiques, ni par leur esprit, les amicales ne peuvent assumer de telles fonctions.

En effet, du point de vue juridique, comme on le sait, les syndicats sont régis par la loi du 21 mars 1884, modifiée par la loi du 12 mars 1926, tandis que les « amicales » sont régies par la loi du 4 juillet 1901 sur les associations. Les syndicats sont des organisations composées d'individus exerçant la même profession, ou les professions similaires, tandis que les associations peuvent être formées par n'importe qui. Les syndicats ont pour objet l'étude et la défense des intérêts professionnels de leurs membres, tandis que les associations peuvent poursuivre n'importe quel but, sauf

les exceptions de droit commun et les buts lucratifs. Elles n'ont cependant pas le droit de défendre devant toutes les juridictions les intérêts collectifs de la profession, ce droit étant réservé aux seuls syndicats. Mais, même si la loi les y autorisait, elles ne pourraient pas assumer efficacement ce rôle, vu leur composition. En effet, leur recrutement se fait sur la base de la communauté d'origine scolaire et non sur la base de la communauté professionnelle : elles groupent à côté des membres exerçant les fonctions d'ingénieurs, des membres patrons et réunissent donc deux sortes de membres dont les intérêts, loin d'être identiques, sont très souvent opposés. « L'examen d'une question professionnelle ne peut aboutir à des résultats pratiques que si les intérêts que l'on veut défendre ne sont pas essentiellement divergents ; or, c'est un fait évident qu'il est impossible d'accorder des points de vue aussi différents, aussi opposés même que ceux qui sont représentés dans une association d'anciens élèves. La qualité d'ingénieur crée entre tous ceux qui la possèdent une communauté intellectuelle et non une communauté d'intérêts » (1).

Il est donc évident que ces associations n'ont jamais pu et ne peuvent pas servir d'organisations pour la défense des intérêts professionnels des ingénieurs. Cependant il y eut des tentatives de les présenter comme telles. Le patronat a toujours aidé ces tentatives, puisque les amicales présentaient un double avantage pour lui. Tout d'abord, les patrons savaient qu'aussi longtemps que ces associations étaient les seules organisations des ingénieurs, aucune action revendicatrice sérieuse ne pouvait être dirigée contre eux de la part de ces derniers ; ensuite c'était pour eux le moyen

(1) Cf. Bulletin de l'U. S. I. F., février 1939.

le plus sûr d'exercer, sous le couvert de camaraderie, un contrôle voilé sur toute l'activité sociale de leurs « chers collaborateurs ». Même après la création des premiers syndicats d'ingénieurs, les amicales étaient un moyen efficace pour détourner ces travailleurs d'une véritable action professionnelle, et assurer l'emprise patronale sur eux en divisant leurs effectifs.

Tel fut le cas notamment avec la création en 1930, de la Fédération des associations, sociétés et syndicats français d'ingénieurs (F.A.S.S.F.I.). Mais quoique réunissant un nombre important d'ingénieurs, ce groupement ne réussit jamais quoi que ce soit pour la défense des intérêts professionnels de ses adhérents. Cela est tout à fait compréhensible après ce que nous venons de dire, mais ses dirigeants se sont fait longtemps de grandes illusions à cet égard. Ainsi, par exemple, au mois de juillet 1936, la F.A.S.S.F.I. faisait annoncer dans les journaux qu'elle allait procéder à la conclusion des conventions collectives pour les ingénieurs ! Pourtant, à la fin, elle fut obligée de reconnaître son incapacité dans le domaine de l'action syndicale et en 1936 les membres salariés de cette fédération fondèrent un syndicat professionnel ; il s'agit là du S.P.I.D. dont nous parlerons plus loin.

Le même cas s'est produit avec l'Union Sociale des Ingénieurs Chrétiens (U.S.I.C.). Fondée en 1920 cette organisation groupait ensemble les ingénieurs catholiques, patrons et salariés. Elle faisait partie de la F.A.S.S.F.I. puis se détacha d'elle, et en 1936 ses membres salariés formèrent le Syndicat des Ingénieurs Salariés (voir aussi plus loin).

A tous ces obstacles inhérents au milieu même des techniciens, il convient encore d'ajouter un fait d'impor-

tance, à savoir que les techniciens ne peuvent pas se servir comme les ouvriers, avec autant d'efficacité, de la grève. Cela tient tout d'abord à leur psychologie ; ils sont en effet peu enclins à employer des procédés violents. Et l'on peut très bien s'expliquer pourquoi quand on se rappelle la nature de leur travail. Remplissant des fonctions d'organisation et de direction, qui exigent d'eux un effort constamment constructif, et dont ils mesurent toute l'importance, leur plus grand souci est porté vers ce qu'ils estiment être un intérêt supérieur à leurs propres intérêts : l'intérêt de l'entreprise. Toujours orientés à calculer, à prévoir, ils sont à même d'évaluer tout le préjudice qu'un arrêt du travail pourrait porter à la production. Point de surprise alors, s'ils ne se décident qu'à contre cœur de recourir à la cessation du travail pour faire valoir leurs revendications. Mais il y a encore un facteur qui agit dans le même sens : c'est le fait qu'en recourant à la grève un technicien risque beaucoup plus qu'un ouvrier ; tandis que ce dernier perd, en cas de licenciement à la suite de la grève, le préavis de huit jours et les vacances payées, un technicien peut perdre plusieurs mois de préavis, les vacances, ainsi que l'indemnité de congédiement. Enfin la difficulté qu'éprouvent les techniciens à faire la grève est augmentée par la dispersion de leurs effectifs ; la grève étant avant tout un phénomène de masse, c'est le nombre qui fait sa force, or c'est justement ce qui fait défaut aux techniciens. Ainsi donc, même une fois organisés professionnellement, les techniciens ne disposent en majorité des cas de l'arme la plus efficace dans l'action collective.

Comme on vient de le voir, les difficultés que rencontre le mouvement d'organisation syndicale des techniciens

dans son propre milieu sont considérables. Mais elles ne ne sont pas les seules ; nous allons voir maintenant que d'autres difficultés, aussi sérieuses sinon plus encore, proviennent de facteurs extérieurs au milieu technicien mais en relation avec lui. Nous voulons dire quelques mots sur l'attitude des milieux patronaux et ouvriers en face de l'organisation syndicale des techniciens.

En général les patrons n'ont jamais vu d'un bon œil les efforts de leurs subordonnés pour s'organiser syndicalement. Les ouvriers ont dû jadis lutter âprement et luttent encore contre cette hostilité patronale. A leur tour les techniciens doivent compter avec elle, d'autant plus que la répression patronale est plus aisée envers eux qu'envers les ouvriers, dans l'état actuel des choses. Il est certain, par exemple, qu'un patron se débarrassera plus facilement d'un de ses agents techniques dont il ne tolère pas l'activité syndicaliste, que d'un ouvrier intégré dans un syndicat qui mène une action antipatronale. Dans le premier cas il ne se trouvera personne, ou presque, pour défendre l'intéressé, alors que dans le second cas le patron aura à compter avec la solidarité des camarades de l'ouvrier en question et à s'attendre à une réplique immédiate de la part du syndicat.

Mais, d'autre part aussi, les techniciens doivent compter quelquefois avec l'incompréhension ou le manque de compréhension suffisante de la part des milieux ouvriers. Il y eut en effet un temps où la C. G. T. n'admettait pas dans son sein certaines sortes de techniciens, notamment ceux qui exerçaient les fonctions d'autorité dans les entreprises ; même un ouvrier qui devenait contremaître était obligé de quitter le syndicat. C'est ce que constatait M. Jules Sageret lorsqu'il écrivait en 1922 : « ...s'agit-il

des ingénieurs, des employés principaux de la banque ou du commerce... des gens en un mot qui ont une part de direction dans les administrations publiques ou privées, la C. G. T. les estime inassimilables par elle comme dépositaires et agents de l'autorité patronale ou gouvernementale; elle les classe hors de la classe qu'elle représente » (1). Il faut noter cependant qu'il s'agit là de faits datant immédiatement après la dernière guerre et que depuis la C. G. T. a modifié son attitude envers les techniciens ; il n'en reste pas moins vrai que même actuellement il existe des syndicalistes qui n'admettent pas l'existence des intérêts particuliers des techniciens et par conséquent leur droit à avoir des syndicats à eux (nous y reviendrons quand nous parlerons plus loin de la C. G. T. et de la Fédération des Techniciens).

*
* *

En dépit de toutes ces difficultés, les techniciens cherchent à s'organiser, les groupements professionnels se forment et prennent dans leurs mains la défense des intérêts collectifs de leurs membres. Un mouvement se propage de plus en plus et tend à organiser les techniciens sur la base syndicale afin d'affirmer leur rôle dans l'économie, de défendre leurs intérêts professionnels et d'obtenir, de la part du patronat et des autorités publiques la reconnaissance de leurs droits et la satisfaction de leurs revendications.

Ce mouvement n'est pas né d'un seul coup. Ses premières manifestations remontent en France au début de ce

(1) Cf. Jules Sageret : *Le Syndicalisme intellectuel, son rôle politique et social*, p. 12.

siècle. On ne peut pas cependant parler d'un mouvement syndical chez les techniciens en France avant 1936. Il y eut en effet avant cette date des tentatives plus ou moins heureuses d'organisation professionnelle chez les techniciens. Mais elles n'avaient qu'un aspect sporadique vu que la grande majorité des techniciens n'éprouvait encore pas le besoin de s'organiser et restait indifférente devant les efforts de certains de leurs collègues. Aussi ces tentatives ne méritent-elles notre attention qu'à titre historique ; nous les exposerons dans le chapitre II de cette partie.

Deux facteurs ont joué un rôle déterminant pour l'organisation syndicale des techniciens. D'un côté l'accroissement de leur nombre survenu à la suite de l'introduction des nouvelles méthodes d'organisation de travail dans les entreprises, qui ont eu recours à un nombre de plus en plus grand des techniciens. De l'autre côté et comme conséquence de ce premier facteur, l'éloignement progressif du technicien du patron, la rupture en quelque sorte des liens qui l'attachaient à ce dernier, la conscience de l'existence de ses intérêts particuliers, différents et même opposés à ceux du patron.

En effet tant que les techniciens étaient peu nombreux, tant qu'ils vivaient et travaillaient dans l'entourage immédiat du patron, tant qu'ils étaient bien rémunérés par ce dernier, ils voyaient devant eux largement ouverte la porte de la carrière, ils se sentaient capables, comme le dit M. Pierre Conturaud, de gravir les échelons d'une hiérarchie dont ils se sentaient solidaires et de faire leur ascension sociale par leurs propres moyens. Mais quand par la suite de l'emploi de nouvelles méthodes d'organisation du travail, leur nombre s'est accru, la concurrence a joué

parmi eux, les chances de succès sont devenues beaucoup plus rares, la plupart d'entre eux, surtout les techniciens subalternes ont vu coupée toute possibilité de réussite et quand, par suite de la crise économique, le chômage, l'instabilité d'emploi et la baisse des salaires se sont étendus aussi dans leurs rangs, ils ont atteint le stade où ils devaient chercher l'amélioration de leur condition par une action collective. Une secousse violente venant de l'extérieur — nous pensons aux événements de juin 1936 — a achevé cette évolution, en leur faisant éclater sous les yeux l'efficacité et la force de l'action collective des ouvriers. C'est depuis lors que nous assistons en France à un mouvement nettement apparent chez les techniciens de se grouper dans les organisations syndicales, dont nous parlerons dans le chapitre III de cette partie.

CHAPITRE II

Le développement des organisations syndicales avant 1936

SECTION I

DE 1900 A 1919

En France le mouvement syndical des techniciens est né aux Chantiers de la Loire à Saint-Nazaire et à Nantes. C'est pour la première fois en 1900 que nous rencontrons des revendications collectives des techniciens. En effet, l'année 1900 fut l'année de l'Exposition universelle. Comme toujours en de telles circonstances les commandes s'accrurent et l'industrie augmenta sa production. Il en fut ainsi avec les constructions navales, particulièrement aux Chantiers de la Loire à Saint-Nazaire, où la direction imposa des heures supplémentaires au personnel des bureaux d'études mais en diminua le tarif. 28 dessinateurs mécontents de ces mesures adressèrent à la direction un cahier de revendications que celle-ci rejeta. Les 28 dessinateurs poursuivirent alors la direction devant la Justice de Paix qui condamna les Chantiers de la Loire. Mais ce succès n'incita pas les dessinateurs à continuer leur action collective en s'unissant et en organisant un syndicat. Pendant cinq ans encore il n'y eut aucune tentative d'organisation des dessinateurs et

ce n'est qu'en 1905 que les dessinateurs formèrent leur premier syndicat à Nantes. Immédiatement après sa création ce syndicat s'affilia à la C. G. T.; ses fondateurs se rendaient très bien compte que leur syndicat n'était pas assez fort pour mener seul une action collective efficace, c'est pourquoi ils cherchaient un appui auprès de l'organisation syndicale ouvrière. Mais cela n'était pas sans inconvénient vu que les dessinateurs n'étaient pas encore suffisamment préparés à l'idée de l'organisation syndicale en général et surtout à l'idée de l'organisation commune avec les ouvriers ; le rattachement du syndicat des dessinateurs à la C. G. T. rendait donc son recrutement plus difficile.

Néanmoins, dans toute l'industrie navale se dessina le mouvement vers l'organisation syndicale des dessinateurs ; des groupes syndicaux se formèrent à Bordeaux, Rouen et Dunkerque (1). En 1906 ces différents groupes fusionnent et procèdent, avec le Syndicat des Dessinateurs, à la création de la Fédération des Dessinateurs de France qui fut admise à la C. G. T. La même année éclate un nouveau conflit aux Chantiers de la Loire, cette fois dans les bureaux de Nantes. Dans une pétition adressée à la direction, les dessinateurs exigeaient l'augmentation générale des salaires, le paiement au mois et les congés annuels. Or, si la direction accordait les deux derniers, elle n'acceptait pas l'augmentation des salaires et au début d'avril les dessinateurs déclenchèrent une grève qui dura 18 jours et se termina par un succès complet : ils obtenaient en effet, le paiement au mois, le congé annuel de 12 jours et l'augmentation graduelle des salaires.

(1) Cf. Dossiers de l'Action Populaire, 25 décembre 1937. G. Robinot Marcy : *La C. G. T. et les Techniciens*.

Dans la période qui suivit ce succès, les dessinateurs syndicalistes tentèrent d'élargir leur organisation en gagnant à leur cause leurs collègues de Paris, mais ceux-là n'étaient pas encore accessibles à la propagande syndicaliste, étant donné surtout leurs traitements élevés, si bien que la tentative de créer un syndicat de dessinateurs à Paris échoua à ce moment.

La guerre de 1914-1918 apporta une cessation presque totale de toute activité syndicaliste des dessinateurs.

SECTION II

DE 1919 A 1936

§ 1. — *Le syndicalisme intellectuel et les techniciens*

La C. T. I.

Après la pause créée par la Grande guerre, où toutes les classes sociales, conscientes du péril extérieur avaient fait trêve de leurs querelles, on se trouva au lendemain de la paix en face d'une recrudescence des troubles sociaux. Le danger écarté, les vieilles querelles se firent de nouveau jour et sous une forme encore accrue. Si la paix était venue, elle n'avait pas pour autant résolu le problème social ; la classe ouvrière constatait alors que sa position n'avait en rien changé. A la suite de l'arrêt du travail dans les industries travaillant pour la défense nationale, le chômage sévissait et l'armée des sans-travail s'accroissait de jour en jour.

A la guerre entre les nations venait de succéder la guerre entre les classes. Enhardis par l'exemple de la Révolution russe les ouvriers se sentaient capables d'améliorer

leur sort par leurs propres moyens ; ils pensaient être assez forts pour imposer à la société, fut-ce même par la violence, le système dont ils rêvaient. Se trouvant en face d'un adversaire résolu à ne pas céder ses privilèges, ils étaient de plus en plus portés à penser que leur salut pouvait venir seulement de la destruction de l'ordre existant. Leur esprit de classe trouvait son expression dans un syndicalisme qui devait réaliser l'unité et la force de leur mouvement et leur servir d'arme combattante dans la lutte pour la réalisation de leur idéal suprême : la révolution. Désordre économique, désordre social, désordre politique, tel était le tableau que présentait la société.

Or, entre les deux camps opposés, il se trouvait une masse d'hommes qui par leur éducation, par leur mentalité, par leur position sociale, par la nature de leur travail répugnait à l'idée de la force : c'étaient tous ceux dont le métier était de penser. Rentrés du front où ils avaient combattu pour la liberté avec l'espoir de trouver à leur retour la paix dans la justice, ils assistaient en spectateurs angoissés et impuissants à cette lutte, à ce heurt des intérêts qu'ils considéraient comme leur étant étrangers, et qui menaçait de détruire la société et d'ensevelir sous ses décombres tout ce qui leur était cher.

Leur situation économique n'était pas meilleure en fait que celle des travailleurs manuels ; ils connaissaient les mêmes misères, le chômage dans leurs rangs était aussi grand. Mais dans le conflit qui battait son plein ils ne voulaient pas se ranger plus d'un côté que de l'autre. De par leur position sociale ils pensaient être à mi-chemin des deux adversaires et se sentaient appelés à faire œuvre de conciliation. « La situation de classe des travailleurs intel-

lectuels », écrivait M. Jules Sageret « fait d'eux des intermédiaires par nécessité entre le patronat et les manuels. Comme les seconds ils ont des intérêts de salariés ; ils participent à la direction exercée par les premiers ; le patronat se recrute à chaque instant parmi eux comme aussi un prolétariat qui connaît des misères plus poignantes que celle des ouvriers d'usine » (1). Remplacer le désordre par l'ordre, substituer à la lutte des classes la collaboration, telle fut leur idée par laquelle ils pensaient assurer la sauvegarde de libertés. Or disséminés, isolés comme ils l'étaient, ils ne pouvaient rien faire. Pour être capables d'agir, il fallait être fort et pour cela il fallait s'unir et s'organiser.

C'est de là qu'est née l'idée d'un syndicalisme intellectuel. « Limité jusqu'à 1920 principalement à la classe patronale et la classe ouvrière, le mouvement syndicaliste », écrivait M. René Hubert, « tend à gagner une nouvelle catégorie sociale, celle des hommes qui apportent à la vie commune le concours de leur intelligence et qui vivent des produits de leur pensée » (2). Ce syndicalisme devait donc reprendre le rôle de médiateur, de conciliateur, de coordonnateur. Il devait être l'expression de ce « tiers état » que sont les travailleurs intellectuels, servir d'élément pondérateur et rendre par là même l'organisation de la société plus facile ; « Un moyen s'offre... c'est que les divers syndicalismes prennent une vigueur comparable à celle de la C. G. T. et deviennent capables de résister les uns aux autres. Le jour où ils s'affronteront défendant chacun les

(1) Cf. Jules Sageret, *op. cit.*, p. 97.

(2) Cf. René Hubert : *Organisation syndicale des travailleurs intellectuels*, p. 3.

intérêts spéciaux dont ils ont la charge, aucun d'eux ne pourra plus soutenir la prétention d'avoir seul le souci et le sens du bien collectif... Toute oppression sera prévenue. Par là se résout la juste objection que l'on soulève contre le syndicalisme au nom de la liberté individuelle. Un syndicalisme est tyrannique ; avec deux syndicalismes opposés on demeure en état de guerre civile ; plusieurs syndicalismes assurent la liberté, la paix et l'organisation » (1).

La Confédération des Travailleurs Intellectuels est la consécration de ces idées et l'aboutissement de ces efforts ; des esprits tels que MM. Henry de Jouvenel, Henry de Wendel, Romain Coolus, José Germain travaillèrent à sa création. Son assemblée constitutive se tint le 20 mars 1920. Y prirent part de nombreux syndicats et associations de travailleurs intellectuels, parmi lesquels nous relevons comme particulièrement importante à notre étude la présence de l'Union Syndicale des Ingénieurs Français, créée en 1919 et dont nous parlerons lorsque nous aurons à nous occuper des syndicats d'ingénieurs.

En rassemblant les travailleurs intellectuels de différentes professions, la C. T. I. était comme la consécration d'une certaine communauté d'intérêts, de sentiments et d'aspirations existant entre eux et qu'elle entreprit de défendre. Pour conserver l'unité des travailleurs intellectuels, par ailleurs si différenciés dans leurs opinions, la C. T. I. a toujours refusé d'adhérer aux organisations politiques. « La C. T. I. veut rester sur le plan du syndicalisme professionnel et non pas aller à un syndicalisme politique sous quelque étiquette que ce soit », écrit M. Dablincourt,

(1) Jules Sageret, *op. cit.*, p. 59.

son secrétaire (1). Mais par dessus la défense des intérêts particuliers des travailleurs intellectuels, la C. T. I. vise à une organisation meilleure de la société. « La C. T. I. », disait Henry de Jouvenel en 1920, « aspire à la constitution d'un état où la profession sera organisée, la classe sociale organisée, la région organisée et où sera substitué au chaos social, dans lequel chacun ne compte que sur sa chance et sur sa force, un droit nouveau par la vertu duquel l'atmosphère deviendra respirable et la production heureuse » (2).

Nous avons noté plus haut que les travailleurs intellectuels de différentes professions se trouvent réunis dans la C. T. I. En effet, elle considère comme travailleurs intellectuels et par conséquent aptes à être un de ses membres, tous ceux qui tirent leurs moyens d'existence d'un travail dans lequel l'effort d'esprit, ce qu'il comporte d'initiative et de personnalité, prédomine habituellement sur l'effort physique. Cette définition est large, elle englobe aussi bien les techniciens que les artistes, les professions libérales que les fonctionnaires ; eux tous peuvent faire partie de la C. T. I. Et c'est ainsi qu'aujourd'hui elle groupe 200 organisations différentes avec plus de 200.000 membres ; répartis dans 13 sections professionnelles (3).

Trois de ces sections sont consacrées aux techniciens :

(1) Cf. *l'Etat moderne*, mai 1936. M. Dablincourt : *Un programme d'action*.

(2) Cf. *idem*.

(3) Ce sont les sections suivantes : Arts dramatique et musical, Arts graphiques et plastiques, Enseignement, Etudiants, Fonctionnaires, Lettres, Presse, Professions libérales, Sciences pures et appliquées, Techniciens de l'administration, Techniciens de la distribution, Techniciens de la production, groupements divers.

de l'administration, de la distribution, et de la production ; cette dernière comprend deux syndicats d'ingénieurs — l'U.S.I.F. et le S.I.S. — et une fédération des cadres de la métallurgie — la F.I.A.T.I.M.

La C.T.I. a cherché surtout à se faire représenter dans les organismes officiels et à y défendre les intérêts des travailleurs intellectuels. Elle a aujourd'hui 18 représentants au Conseil national économique ; elle est représentée aussi à la Commission du titre d'ingénieurs, au Conseil supérieur de l'enseignement technique, à la Commission supérieure des maladies professionnelles, à la Commission d'hygiène industrielle, etc. Un certain nombre de ses représentants figurent dans des commissions départementales en qualité de membres, ou comme arbitres départementaux. En tant que l'organisation représentative du travail intellectuel elle a désigné 20 arbitres nationaux. D'autre part, la C. T. I. est représentée dans différentes organisations internationales s'occupant des questions intéressant les travailleurs intellectuels, telles que : l'Institut international de coopération intellectuelle, la Commission consultative des travailleurs intellectuels du B.I.T., l'Institut international du droit privé, le Bureau international de la Convention de Berne pour le droit d'auteur, etc. (1). En outre, c'est sur l'initiative de la C.T.I. que fut fondée en 1923 la Confédération internationale des travailleurs intellectuels, qui réunit 14 pays et plus de deux millions de membres.

Enfin, l'action de la C.T.I. est appuyée au Parlement par un « groupe de défense des travailleurs intellectuels » ; ce groupe compte 280 députés et 100 sénateurs environ, de tous partis.

(1) Cf. *L'Etat moderne*, avril 1937 ; M. Dablincourt : *L'organisation syndicale des ingénieurs et techniciens de la production*.

Tous ces faits démontrent clairement l'importance de l'activité de la C. T. I. Cependant, on pourrait se demander si elle a réussi à jouer le rôle qu'avaient escompté ses fondateurs ? Est-ce qu'elle a réussi à exercer le rôle de médiateur, de conciliateur social et à intervenir efficacement dans les moments critiques pour apaiser les conflits sociaux et réaliser la collaboration entre les classes ? Les faits paraissent répondre par la négative ; les événements de juin 1936 ont été à ce point de vue particulièrement édifiants. Une fois de plus les travailleurs intellectuels ont assisté en spectateurs au heurt de deux anciens adversaires, le capital et le travail ; spectateurs qui selon leurs préférences politiques ou doctrinaires applaudissaient l'un ou l'autre. Et la C.T.I., loin de participer activement aux événements, en s'interposant comme un tiers parti de l'ordre, les a subis passivement et n'a pu rien faire pour modifier leur cours.

Cela provient de ce que la C.T.I. quoique réunissant un nombre important d'organisations et d'individus, réalise plutôt une solidarité platonique des travailleurs intellectuels qu'une solidarité matérielle. L'hétérogénéité de sa composition, l'extrême diversité des intérêts de ses membres lui enlèvent la force qui lui serait nécessaire pour agir en médiateur social. C'est pourquoi elle se borne à des fins plus modestes. Comme le dit son secrétaire général, M. Dablincourt, « la C. T. I. s'occupe principalement des intérêts moraux des professions de ses membres... et n'aborde le domaine social que dans la mesure où les intérêts de ses membres le lui commandent » (1).

(1) Cf. *L'Etat moderne*, avril 1937. Maurice Dablincourt : *De l'organisation syndicale des ingénieurs et techniciens de la production*.

§ 2. — *L. U. S. T. I. C. A. et ses métamorphoses*

En parlant du syndicalisme intellectuel nous avons brièvement décrit la situation de l'après-guerre et nous avons énuméré les raisons de la création de la C.T.I. On peut dire que ce sont des motifs semblables qui ont poussé un groupe de hauts techniciens et ingénieurs à constituer en 1919, « L'Union Syndicale des Techniciens de l'Industrie, du Commerce et de l'Agriculture » (U.S.T.I.C.A.). C'était une organisation autonome dont le but principal était la reconstitution des régions dévastées ainsi que l'étude des questions économiques et sociales, telles que l'étude de l'abaissement du coût de la vie, de la nationalisation des moyens de transport et des établissements de crédit. Elle se proposait aussi d'établir une collaboration étroite entre les techniciens et les ouvriers.

Comme on le voit, au début l'action de l'U.S.T.I.C.A. n'avait pas un caractère revendicatif. Quoique théoriquement composée de syndicats professionnels, elle recrutait aussi des adhérents individuels et comptait même des membres petits patrons. Ainsi faite, elle ne pouvait pas assumer sérieusement le rôle d'une organisation de la défense professionnelle des techniciens.

C'est pourquoi, en 1925, se constitue au sein de l'U.S.T.I.C.A. un syndicat des dessinateurs qui engage immédiatement une action pour le rajustement des salaires. En 1928 il groupe 2.500 adhérents. Son action énergique suscite la création des syndicats des agents de maîtrise, des techniciens des industries chimiques, des travaux publics et des arts industriels ; le Syndicat des Ingénieurs créé en 1919 renaît ; des sections se forment, en province au Havre, à Troyes et à Lyon. Changeant ainsi de base, l'U.S.T.I.C.A.

change de nom aussi et devient en 1928 l'U.S.T. (l'Union Syndicale des Techniciens). Elle compte à cette époque 5.000 membres (1).

L'U.S.T. était une véritable organisation professionnelle puisqu'elle ne recrutait plus des membres petits patrons ; elle était composée de huit syndicats ne groupant que des techniciens salariés (2).

Mais avec la crise qui survint peu après, le chômage apparaît et la répression patronale augmente. Pour pouvoir résister, l'U. S. T. élargit son recrutement en s'adressant aux employés et devient l'U.S.T.E.I. (Union Syndicale des Techniciens et Employés de l'Industrie). Cependant elle ne réussit pas à améliorer sa situation. L'U.S.T.E.I. perd la plus grande partie de ses membres et est réduite à l'inaction jusqu'à 1936.

*
* *

Dans la même période la C. G. T. n'a non plus réussi à parfaire l'organisation des techniciens. Après la guerre, en 1920, la Fédération des dessinateurs de France connut un court essor ; elle comptait à cette époque 2.000 adhérents. Mais la scission dans la C. G. T. fut désastreuse pour elle, elle cesse presque toute activité et ne comptait, au début de 1936 plus que 200 adhérents.

(1) Cf. Dossiers de l'Action Populaire, 25 décembre 1937. G. Robinot Marcey : *La C. G. T. et les Techniciens*.

(2) C'étaient les syndicats suivants : Dessinateurs, Ingénieurs, Agents de Maîtrise, Techniciens des Travaux Publics, Traceurs et chefs d'équipes en charpente, serrurerie et chaudronnerie, Chefs de services commerciaux et administratifs, Officiers et Radiotélégraphistes de la Marine marchande.

CHAPITRE III

Les organisations syndicales des techniciens depuis 1936

Les événements de juin 1936 et les techniciens

« Nous venons de vivre des jours prodigieux et sans précédent dans l'histoire déjà longue de l'espèce humaine. Plus tard les journées de juin 1936 seront connues... comme des jours historiques, les premiers d'une ère nouvelle qui n'avait plus aucun rapport avec les temps révolus et que l'on ne peut comprendre et créer qu'en se rappelant à chaque instant ceci : les habitudes, les réflexes, les positions d'esprit acquises au cours de notre existence antérieure à juin 1936 ne sont plus en aucune manière valables après cette date pour tout ce qui touche nos relations industrielles et je dirais presque à toutes relations des hommes entre eux » (1).

C'est dans des termes aussi enthousiastes qu'au lendemain de juin 1936, M. Jean Coutéot commentait leur importance.

(1) Cf. Jean Coutrot : *Les leçons de juin 1936 dans l'Humanisme économique*, éditions du C. P. E. E., Paris 1936.

Quoique le temps écoulé depuis lors ait apporté pas mal de déceptions à tous ceux qui avaient cru au commencement d'une ère nouvelle, à l'instauration d'un ordre meilleur, nous ne sommes pas loin de rejoindre M. Jean Coutrot quand il affirme que les événements en question ont changé de fond en comble la nature des relations industrielles, et surtout des rapports entre patrons et ouvriers.

Nous nous en voudrions de développer ici plus longuement la portée générale de ces événements, ce qui dépasserait de beaucoup le cadre de notre étude. Nous avons seulement voulu souligner leur importance exceptionnelle avant de dire quelques mots sur les répercussions qu'ils ont eu sur les techniciens.

Ces répercussions ont été ici profondes, comme d'ailleurs dans tous les autres milieux ; mais tandis que les patrons et les ouvriers avaient pris activement part aux événements et contribué à leur dénouement, il n'en était pas de même pour les techniciens.

La bataille s'était menée sans eux, aussi bien les pourparlers et les accords qui suivirent s'étaient élaborés en dehors d'eux. En effet pas un seul représentant des techniciens ne figurait parmi ceux qui réalisèrent les accords, devenus historiques, de l'Hôtel Matignon. Il en fut de même au cours des grèves et des occupations d'usines lors de la prise de contact entre les ouvriers et les patrons en vue de la remise en marche des entreprises et de la satisfaction de revendications ouvrières, ainsi que lors de l'élaboration des conventions collectives. Les techniciens, qui se considéraient comme intermédiaires entre les deux parties et qui estimaient devoir être consultés les premiers quand il s'agissait de la bonne marche de l'entreprise et des

rapports entre les patrons et la main-d'œuvre, se voyaient mis à l'écart et par les uns et par les autres.

En fait, tous les techniciens n'avaient pas adopté la même attitude devant les nouveaux événements. Certains avaient suivi les ouvriers, participé avec eux aux grèves et même occupé les usines. D'autres, par ailleurs, avaient adopté une attitude nettement hostile envers les ouvriers, mais en général, la majorité d'entre eux n'avait pas pris position. Ils assistaient en spectateurs au conflit et s'ils comprenaient le bien fondé des revendications ouvrières et admettaient la nécessité de l'amélioration de leur condition ils n'approuvaient pas pour autant, l'arrêt du travail et les occupations d'usines. Pour eux, surtout cette dernière mesure était injustifiée ; ils pensaient y déceler le caractère révolutionnaire du mouvement. Ils craignaient aussi qu'une victoire finale des ouvriers ne se fit à leurs dépens. Exerçant pour la plupart des fonctions de commandement, ils tenaient surtout à la sauvegarde de leur autorité qu'ils jugeaient indispensable à l'exercice de leurs fonctions, et, par conséquent, à la bonne marche des entreprises. Or, ils voyaient les ouvriers occuper les usines et s'y comporter en maîtres. Des techniciens il n'en était pas question. On se passait d'eux et ils constataient avec amertume qu'ils étaient mis en marge de la vie de l'usine. « On vit dans certaines fabriques, raconte M. Georges Lamirand (1) des ingénieurs former des groupes mornes et silencieux avec les contremaîtres ; ils se virent refuser l'accès des locaux ou, plus rarement, la sortie de l'usine ».

Mais, s'ils se voyaient séparés du personnel, les techniciens se sentaient aussi abandonnés de leurs patrons : « Le

(1) Cf. Georges Lamirand : *Le rôle social de l'ingénieur*, p. 247.

patronat surpris et débordé par les événements », poursuit M. Lamirand, « n'avait qu'une idée : régler au mieux et au plus vite... s'en tirer avec le moins de dégâts possible ; faisant la navette entre son conseil d'administration, sa chambre syndicale, la préfecture, le commissariat de police et les comités de grève, il lui arriva d'oublier complètement son personnel de maîtrise qui resta plusieurs jours sans recevoir la moindre parole de réconfort, voir même la plus simple consigne ». Et à ce propos nous trouvons un témoignage semblable dans les Dossiers de l'Action Populaire (1) « L'attitude du patronat fut trop souvent la suivante : les ingénieurs ne sont pas à redouter, ils prendront les intérêts de la maison, ils seront avec nous contre les ouvriers, il n'y a pas à se gêner avec eux, ceux qu'il faut calmer ce sont les ouvriers. Et tandis que les ingénieurs se tournaient vers leur Direction pour avoir des ordres, une ligne de conduite, on les laissait choir ».

C'est cette attitude indifférente des patrons qui a beaucoup contribué à dissiper les illusions d'un grand nombre de techniciens, surtout des ingénieurs, qui auparavant croyaient encore à l'harmonie de leurs intérêts et de ceux des patrons ; ils ont pu voir alors qu'ils ne devaient pas s'en remettre à ces derniers pour la sauvegarde de leurs droits et de leurs propres intérêts ; mais qu'au contraire, il leur fallait les défendre contre eux. Ainsi ils étaient amenés à constater que s'ils voulaient à l'avenir affirmer leur existence, ne pas être traités en « quantité négligeable », défendre leurs intérêts propres, il leur fallait s'unir dans des

(1) Cf. Dossiers de l'Action Populaire, 25 février 1937 : *La place de l'ingénieur dans le syndicalisme*.

organisations professionnelles désormais entièrement libérées de toute influence patronale.

Ce sont donc les événements de juin 1936 qui, en modifiant dans ce sens la mentalité des techniciens et en leur donnant conscience de la puissance de l'action collective, ont ouvert, en France, la voie au mouvement syndical des techniciens.

*
* *

Cependant, si les techniciens avaient éprouvé le besoin de s'organiser professionnellement, ils n'étaient plus du même avis quant à la question de savoir s'ils devaient parfaire leur organisation au sein du syndicalisme ouvrier, ou si, au contraire, ils devaient se grouper dans des syndicats indépendants. C'est là surtout qu'ont apparu les divergences doctrinaires qui démontraient bien l'hétérogénéité de leur milieu. Tandis que les uns, considérant que les techniciens sont avant tout des salariés et en fait solidaires des ouvriers, avec lesquels ils doivent s'unir et faire front ensemble dans un syndicalisme commun en face du patronat, ont adhéré à la C. G. T. ; les autres, particulièrement les ingénieurs, ont estimé que les techniciens constituent une catégorie indépendante des travailleurs, intermédiaires entre le patronat et la main-d'œuvre et qu'ils doivent s'organiser dans des syndicats indépendants et des patrons et des ouvriers.

C'est pourquoi nous avons divisé ce chapitre en deux sections : dans la première nous étudierons les syndicats des techniciens en dehors de la C. G. T. et dans la seconde la Fédération des Techniciens incorporée dans la C. G. T.

SECTION I

LES SYNDICATS DES TECHNICIENS
EN DEHORS DE LA C. G. T.

§ 1. — *La Confédération Générale des Cadres
de l'Economie Française (C. G. C. E.)*

Après les événements de juin 1936 un peu partout furent créés des syndicats de techniciens organisés sur le plan vertical, c'est-à-dire groupant ensemble les cadres d'une même branche d'industrie ou de commerce. Par leur structure ces syndicats se différencient nettement des organisations telles que les syndicats d'ingénieurs par exemple, qui groupent leurs adhérents d'après leurs diplômes ou leurs titres et qu'on pourrait appeler des syndicats horizontaux, puisqu'ils rassemblent un seul type de techniciens sans regarder s'ils travaillent dans telle ou telle branche d'activité économique.

Puisque ces syndicats prétendaient se consacrer seulement à la défense des intérêts professionnels de leurs membres, indépendamment de toute tendance politique et ne voulaient pas s'affilier à aucune organisation déjà existante, il était tout à fait naturel qu'un mouvement se dessine chez eux tendant à réunir tous ces syndicats dans une organisation plus vaste.

Au début de 1937, quatre organisations décidèrent de se fondre dans une organisation commune. C'était les syndicats suivants : 1° Fédération des Ingénieurs des Houillères ; 2° Syndicat des Ingénieurs et Agents de Maîtrise du

Nord ; 3° Syndicat des Cadres de l'Aéronautique et 4° Syndicat des Cadres des Assurances (1).

Ainsi fut créée, le 5 avril 1937, sous un nom un peu prétentieux la Confédération Générale des Cadres de l'Economie Française.

Il est caractéristique pour cette organisation qu'elle se soit constituée après la grève qu'a faite un de ses membres fondateurs, le S. I. A. M. du Nord, au début de 1937, grève qui était dirigée en fait contre les syndicats ouvriers cégédistes et qui a été déclenchée par le S. I. A. M. en signe de protestation contre la sentence arbitrale mettant fin à la grève des ouvriers métallurgistes de la région lilloise.

La C. G. C. E. est composée de syndicats nationaux et régionaux des cadres répartis dans les sections représentant les différentes branches de l'activité économique. Depuis sa création elle a pu grouper 23 syndicats ou fédérations qui réunissent environ 10.000 adhérents en 1938 (2). Elle se propose deux sortes de buts : « buts syndicaux et buts sociaux et économiques » (3). En ce qui concerne les premiers ce sont :

1° Compléter la formation syndicale des cadres.

2° Défense de l'autorité des cadres et de leurs intérêts, c'est-à-dire défense de la liberté individuelle et de la liberté syndicale, défense de la bonne marche de l'entreprise.

3° Soutenir ses membres pour l'établissement de conventions collectives, d'un régime de prévoyance de retraite, etc. En outre, rechercher et appliquer les solutions rationnelles et humaines au problème de l'organisation du travail dans l'industrie et le commerce.

(1) Cf. Cadres, janvier 1939.

(2) Cf. L'Année Sociale 1937-1938, p. 520.

(3) Cf. Cadres, janvier 1939.

4° Affirmer son existence auprès des Pouvoirs Publics et des autres organisations syndicales.

Ses buts sociaux et économiques se réduisent à l'aspiration d'obtenir la représentation des cadres au Conseil Supérieur du Travail, au Conseil National Economique, dans les Conseils de Prud'hommes et dans les différentes commissions officielles.

Pour rendre plus efficace son action, la C. G. C. E. a tâché d'établir le contact et de coordonner son activité avec d'autres organisations des techniciens se proposant d'atteindre les mêmes buts qu'elle et ayant une doctrine similaire. C'est ainsi que le 20 novembre 1937 la C. G. C. E., la C. T. I., la F. N. S. I. et la F.I.A.T.I.M. remirent au Président du Conseil des ministres un manifeste dans lequel elles demandaient à être consultées dans l'enquête sur la production. L'activité de la C. G. C. E. fut couronnée par la reconnaissance officielle le 12 janvier 1938 quand son secrétaire général fut convoqué à faire partie des conférences Matignon.

Examinons maintenant, avant de terminer avec la C. G. C. E. la doctrine qui inspire son activité, telle qu'elle est exprimée dans son organe officiel (1).

Après avoir condamné l'opinion d'après laquelle seuls comptent dans la vie économique le capital et le travail, l'auteur insiste sur l'existence d'un troisième facteur méconnu jusqu'ici à savoir « les cadres techniques, administratifs et commerciaux qui forment le système nerveux de l'entreprise et de l'économie ». Il souligne leur importance croissante due au développement industriel, et leur

(1) Cf. Cadres, nos 1 et 2, 1939.

rôle d'intermédiaire entre l'entrepreneur, dont ils sont chargés de mettre en application les directives, et la main-d'œuvre, à laquelle ils transmettent ses ordres et coordonnent le travail. « Capital, cadres, main-d'œuvre, tels sont donc les trois éléments essentiels de toute entreprise de quelque importance; les trois catégories fondamentales où se rangent les producteurs de notre organisation industrielle et commerciale ».

Pour que l'économie soit organisée sur des bases saines, une coopération rationnelle de ces trois facteurs est indispensable. Par conséquent, chacun d'eux doit avoir sa place dans l'organisation de la société. Or, c'est justement ce qui fait défaut à l'organisation actuelle.

Présentement deux forces se trouvent opposées. D'un côté, le patronat dont la puissance vient des capitaux qu'il possède, de l'autre côté les ouvriers dont la puissance est dans le nombre. Par la lutte qu'ils mènent entre eux, ils déchirent la société et rendent impossible toute organisation rationnelle. Mûs seulement par leurs intérêts, ils oublient qu'il existe des intérêts supérieurs : « Au dessus des intérêts des patrons, des ouvriers, des cadres, il y a ceux de l'entreprise à laquelle ils collaborent, au dessus des intérêts des classes, des intérêts des firmes concurrentes, il y a l'intérêt de la profession ; au-dessus des intérêts parfois contradictoires des différentes professions, il y a les intérêts de la nation ». Pour sauvegarder ces intérêts, la collaboration s'impose ; or, par la place qu'ils occupent dans l'entreprise et l'économie, c'est aux cadres qu'incombe le devoir d'établir cette collaboration et de substituer aux procédés de force, les procédés de droits. Mais pour cela il faut qu'auparavant l'existence et l'autorité des cadres soient reconnues par tous. Pour y parvenir, il faut qu'ils s'organisent et

c'est de là que découle la nécessité du syndicalisme des cadres. Son premier objectif sera donc de rassembler les cadres et d'obtenir pour eux la place qui leur revient dans la société. C'est seulement ensuite que les cadres pourront travailler efficacement avec les autres producteurs (patrons et ouvriers) à la construction de l'ordre nouveau que devra « procurer à tous les producteurs du travail, des moyens honorables d'existence selon leur condition et assurer en même temps la prospérité et la grandeur du pays ».

F. I. A. T. I. M. (1)

Recrutant ses adhérents uniquement dans l'industrie métallurgique, la F. I. A. I. T. M. est en fait la plus ancienne organisation syndicale des techniciens (2). Son origine remonte à 1881 date à laquelle fut fondée une organisation qui, en 1896, prit la forme syndicale. C'était le S. A. C. I. A. T. (3). C'est avec ses sections régionales devenues syndicats autonomes, que la S. A. C. I. A. T. forma la F. I. A. T. I. M. La F. I. A. T. I. M. est adhérent à la C. T. I.

§ 2. — *Les Syndicats d'Ingénieurs*

Les trois syndicats dont nous avons maintenant à nous préoccuper se ressemblent à tous points de vue. Tout d'abord

(1) Fédération des Syndicats des chefs de service, ingénieurs, agents de maîtrise et techniciens des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de France.

(2) Cf. *Le Cétéiste*, mai 1939.

(3) Syndicat et amicale des chefs de service, ingénieurs, agents de maîtrise et techniciens des industriels métallurgiques, mécaniques et connexes.

de par leur recrutement : tous les trois ne groupent que des ingénieurs et les différences entre eux sont minimales à cet égard. Tandis que le S. P. I. D. ne recrute que des ingénieurs diplômés, les deux autres, l'U. S. I. F. et le S. I. S., groupent aussi des ingénieurs non diplômés. Mais ce qui les lie davantage c'est leur position doctrinale identique et qu'il nous faut exposer tout d'abord. En quoi consiste-t-elle ?

Il n'y a que le capital et le travail qui sont les facteurs de la production. A côté d'eux existe un troisième facteur dont l'importance n'a cessé de grandir depuis le début du XIX^e siècle ; c'est la technique. C'est elle en effet qui nous a apporté les grandes inventions qui sont à la base de l'amélioration des conditions d'existence. Or, le représentant de la technique, c'est le technicien, et le technicien-type c'est l'ingénieur. C'est donc ce dernier qui est le véritable agent du progrès. « Les avocats de Rome parlaient aussi bien que ceux de nos jours, les sculpteurs de la Grèce étaient aussi experts en leur art, sinon plus ; les commerçants de la Phénicie aussi habiles ; les législateurs de partout aussi avisés. Tout ce que nous avons de plus, tout ce que l'on considère comme faisant le bien-être de l'humanité, vient de l'ingénieur » (1).

Il faut donc distinguer le technicien du patron d'une part, de l'ouvrier d'autre part. Il est vrai que le technicien est issu du capitaliste ; au début ils ne faisaient qu'un. Mais peu à peu, avec le développement industriel, le technicien s'est séparé du capitaliste et aujourd'hui il est un agent

(1) Cf. Extrait du manifeste adressé par les fondateurs du Syndicat des ingénieurs électriciens, en janvier 1919, aux ingénieurs des industries électriques. Cité d'après le Bulletin de l'U. S. I. F., janvier 1939.

autonome de la production qui a ses propres intérêts, différents et même opposés à ceux du patronat et de la main-d'œuvre. Le technicien est un salarié, par là il se distingue du patron auquel il loue sa « technique » en échange d'un traitement, mais quoique salarié il a des intérêts différents de ceux de l'ouvrier. Tout d'abord il se distingue de lui par sa formation ; les études qu'il a faites sont longues et coûteuses, il y a dépensé un capital qui doit être rémunéré et amorti. D'autre part le technicien a des besoins intellectuels dont la satisfaction est indispensable à l'exercice de sa fonction ; tel celui par exemple de se tenir au courant des progrès techniques et de suivre tout ce qui se passe en ce qui concerne son domaine dans le monde des sciences. En troisième lieu, son travail est de toute autre nature que celui de l'ouvrier. C'est un travail intellectuel, un travail d'invention, d'organisation et de direction qui, à côté d'autres choses, exige de l'initiative et confère à celui qui l'exerce une forte personnalité ; de plus il est plus productif que le travail d'un ouvrier « puisqu'il substitue l'immense puissance des machines aux petites possibilités de la main-d'œuvre » (1). Par conséquent, la rémunération du technicien ne devrait pas être un salaire mais une participation aux bénéfices de l'entreprise.

Vu tout cela le technicien serait porté à réclamer pour soi le commandement de la société, mais « il est sage et étant tout, n'étant rien, il demande à être quelque chose » (2).

C'est pour réaliser ce but : la reconnaissance de leur importance et de leur indépendance ainsi que la défense de

(1) Cf. Bulletin de l'U. S. I. F., Janvier 1939.

(2) Cf. *id.*

leurs intérêts propres, que les ingénieurs doivent s'associer dans les syndicats qui leur permettront d'obtenir leur place légitime dans la société et de contribuer ainsi à l'organisation de l'Economie et, par conséquent, de travailler dans l'intérêt général.

Après cet exposé sommaire de leur doctrine examinons maintenant les trois organisations :

L'Union des Syndicats d'Ingénieurs Français (U. S. I. F.)

La plus ancienne des trois organisations, l'U. S. I. F. a été fondée en 1919 par le Syndicat des ingénieurs chimistes français, le Syndicat des ingénieurs électriciens français et le Syndicat des ingénieurs de la mécanique, de la métallurgie et des Travaux Publics.

Admettant au début des membres petits patrons, l'U. S. I. F. ne groupe plus aujourd'hui que des ingénieurs salariés. Elle a pour but d'une part, l'amélioration de la situation morale et matérielle de l'ingénieur et de l'autre, la reconnaissance de son rôle économique et social, de sa position indépendante par rapport au capital et à la main-d'œuvre. Pour y parvenir, elle se propose d'obtenir pour l'ingénieur une place spéciale dans tous les organismes publics et privés s'occupant du travail, de la production et des échanges. C'est pour réaliser ces buts qu'elle avait estimés proches de ceux des autres travailleurs intellectuels que l'U. S. I. F. a participé à la création de la C. T. I. avec laquelle elle n'a cessé depuis lors de travailler en étroite collaboration. En effet, les mêmes délégués représentent l'U. S. I. F. et la C. T. I. au Conseil National Economique et dans les différentes commissions officielles.

Dès 1921 l'U. S. I. F. avait commencé son action en vue de la protection du titre d'ingénieur, depuis aboutie à la loi du 10 juillet 1934. C'est aussi son syndicat des Ingénieurs Chimistes qui avait conclu, le premier, des accords avec les organisations patronales fixant le salaire minima pour les ingénieurs chimistes. La réglementation de l'emploi des ingénieurs étrangers a été faite surtout grâce aux efforts de l'U. S. I. F. En outre, elle a mené une action pour la protection des droits des inventeurs salariés et a étudié les questions se rapportant au contrat de travail des ingénieurs, en particulier la clause de non concurrence et l'indemnité de congédiement. Depuis 1936, elle a participé à la signature de plusieurs conventions collectives. En 1937 elle a procédé avec les deux autres syndicats d'ingénieurs à la création de la Fédération nationale des Syndicats d'Ingénieurs.

Syndicat des Ingénieurs salariés (S. I. S.)

Le S. I. S. a été fondé en 1936, par les membres salariés de l'Union Sociale des ingénieurs catholiques (U. S. I. C.).

Quoiqu'issu d'une organisation catholique, le S. I. S. admet dans son sein les ingénieurs de toute opinion professionnelle ou politique. Sont considérés par lui comme ingénieurs non seulement les salariés pourvus d'un diplôme d'ingénieur mais aussi ceux qui par leur culture générale et technique peuvent être assimilés à des ingénieurs diplômés, pourvu qu'ils n'exercent pas des fonctions de chef d'entreprise.

En 1939 le S. I. S. comptait 9.600 adhérents (1) répartis en sections professionnelles ; d'autre part il possède dans

(1) Cf. Bulletin du S. I. S., mars 1939.

les principaux centres industriels des sections régionales qui ont qualité pour le représenter et agir en son nom sur le plan régional.

Immédiatement après sa constitution le S. I. S. a été reconnu par les autorités administratives et les autres organisations professionnelles comme étant qualifié pour représenter les ingénieurs, et à ce titre il a obtenu trois places au C. N. E. Déjà au mois de juillet 1936 il a participé à la signature de la convention collective des techniciens, ingénieurs et employés des industries métallurgiques de la région parisienne. Depuis lors il a signé quarante cinq conventions collectives.

Membre fondateur de la F. N. S. I. le S. I. S. a donné son adhésion à la C. T. I. en 1938.

Syndicat professionnel des ingénieurs diplômés (S. P. I. D.)

En parlant de la F. A. S. S. F. I. nous avons décrit ses tentatives en vue de la faire passer pour une organisation professionnelle des ingénieurs. Nous avons vu qu'elle n'y a pas réussi. En réalité il s'agissait là d'une vaste manœuvre patronale pour empêcher les ingénieurs de se syndiquer, et cette manœuvre n'ayant pas réussi la F. A. S. S. F. I. procéda alors à la constitution d'un syndicat. C'est ainsi que fut fondé le S. P. I. D. « Il est indéniable, » écrivait à ce propos le Bulletin de l'U. S. I. F. « que la création de ce nouveau syndicat était dirigée contre l'U. S. I. F. et contre le S. I. S. Il s'agissait de diviser les ingénieurs, de les troubler et de profiter de l'ignorance où un nombre important d'entre eux était resté de l'action syndicale, pour les canaliser vers un syndicat de tout repos » (1).

(1) Bulletin de l'U. S. I. F., mars 1937.

Cette origine compromettante a valu pour longtemps au S. P. I. D. la considération d'être un Syndicat « jaune ». C'était d'ailleurs la raison pour laquelle il n'a pas été reconnu tout d'abord comme qualifié pour participer aux commissions mixtes pour l'établissement des conventions collectives.

Cependant par la suite, il a réussi à s'émanciper de l'emprise patronale. D'ailleurs la volonté de mener une action indépendante est exprimée dans ses statuts. Il y est stipulé (art. 5) que ne peuvent faire partie du Syndicat que les ingénieurs diplômés à l'exclusion : 1° des propriétaires de toute entreprise industrielle ou commerciale ; 2° des membres des Conseils d'administration ; 3° des directeurs ayant la délégation générale d'un conseil d'administration. Cette indépendance du S. P. I. D. fut reconnue par les deux autres groupements d'ingénieurs dont nous avons parlé plus haut, puisqu'ils fondèrent ensemble la F. N. S. I.

La Fédération Nationale des Syndicats d'Ingénieurs
(F. N. S. I.)

Ayant les mêmes buts, la même attitude devant les problèmes qu'ils se proposaient de résoudre, se recrutant dans le même milieu, il était logique que les trois organisations dont nous venons de parler, cherchassent à coordonner leur activité. Déjà en automne 1936 des prises de contact eurent lieu entre eux, et c'est à cette occasion que naquit l'idée d'une organisation commune. Les pourparlers ainsi engagés aboutirent au début de 1937 à la création de la Fédération Nationale des Syndicats d'Ingénieurs. Tout en respectant l'autonomie des trois groupements qui la composent, la F. N. S. I. leur permet une plus grande

souplesse dans l'action : ils peuvent agir seuls ou par intermédiaire de la Fédération, selon les circonstances. L'existence d'une organisation commune leur permet surtout une meilleure représentation des ingénieurs dans les organismes officiels ; groupant plus de 22.000 adhérents, la F. N. S. I. est en effet, de loin la plus forte organisation syndicale des ingénieurs de France.

La F. N. S. I. a pour objet : (art. 3 de ses statuts)

1° d'étudier les questions d'intérêt général, d'ordre juridique, économique et social qui à titre quelconque intéressent les ingénieurs.

2° de coordonner les efforts des syndicats adhérents en vue de la défense des intérêts moraux, professionnels et économiques des ingénieurs.

3° de recommander l'attitude commune qu'il serait intéressant et utile de voir suivre par les syndicats adhérents.

4° de représenter ces syndicats dans toutes les circonstances et pour toutes les questions où une action commune sera jugée nécessaire.

Elle est administrée par un Conseil fédéral dans lequel l'U. S. I. F., le S. I. S. et le S. P. I. D. sont représentés proportionnellement à leur force numérique.

Dans les deux premières années de leur activité (de 1937 à 1939) les syndicats de la F. N. S. I. ont signé une quarantaine de conventions collectives, dont la moitié sont des conventions spéciales pour les ingénieurs. En outre la F. N. S. I. a procédé à l'établissement d'un régime d'assurances pour les ingénieurs et à cette fin elle a conclu des accords avec les organisations patronales suivantes : l'Union des industries métallurgiques et minière, l'Union des indus-

tries chimiques, le Syndicat des producteurs et distributeurs d'électricité et le Syndicat des entrepreneurs des Travaux Publics (1).

*
* *

Sans nier les efforts importants qu'elles ont fourni pour grouper les ingénieurs et pour défendre leurs intérêts professionnels, on pourrait se demander quelle est la valeur syndicale des organisations que nous venons de passer en revue. Pour pouvoir y répondre nous nous contenterons de reproduire ici l'opinion de M. Pierre Couturaud et qui nous paraît très explicite à cet égard : « Par malheur, on peut reprocher à de telles organisations ce qu'elles-mêmes reprochent aux associations amicales. Elles sont restées générales, fort loin des conflits locaux, et elles comptent une telle diversité d'adhérents qu'elles ne peuvent guère entreprendre qu'une défense académique de la profession, quelque chose comme la culture de l'esprit diplômé. Leurs membres, en effet, sont liés par une communauté de sentiments beaucoup plus que d'intérêts. Et on peut dire que le rôle de ces grands syndicats se réduit au débat des conventions collectives » (2).

§ 3. — *Le Syndicalisme chrétien*

Le syndicalisme chrétien a pour but de réaliser dans le domaine social, les idées de l'Eglise. Partant de son idée de fraternité entre les hommes, l'Eglise s'est toujours prononcée pour une collaboration entre les différents agents de

(1) Cf. *Le Cétéiste*, mai 1939.

(2) Cf. *Journal du Commerce* du 23 mars 1939; Pierre Couturaud : *Le syndicalisme des Techniciens*.

la production. C'est pourquoi, l'idée des syndicats mixtes, où les patrons et les ouvriers se trouveraient réunis, a longtemps eu sa préférence. Mais les syndicats mixtes s'étant avérés peu viables, l'Eglise approuva la création des syndicats ouvriers indépendants. Quoique les premiers d'entre eux furent constitués vers la fin du xix^e siècle, ce n'est qu'après la grande guerre, en 1919, que fut fondée la Confédération française des Travailleurs Chrétiens. Puisque son rôle se limite à l'action temporelle, sur le plan économique et social, elle n'exige pas de ses membres d'être pratiquants. La C. F. T. C. s'inspire dans son action de la doctrine sociale telle que l'ont définie Léon XIII dans son encyclique « *Rerum Novarum* » et plus récemment Pie XI dans l'encyclique « *Quadragesimo Anno* ».

Considérant que l'homme est l'élément essentiel de la production, la C. F. T. C. juge nécessaire que les conditions de la production doivent assurer « le développement normal de la personnalité humaine, par la juste satisfaction de ses besoins matériels, intellectuels et moraux, dans l'ordre individuel, familial et social » (1). Constatant, d'autre part, que ces conditions ne sont pas suffisamment développées dans l'état actuel des choses, elle estime que l'ordre actuel a besoin des transformations qui assureraient une meilleure utilisation des forces productrices et une répartition plus juste des richesses. Elle estime notamment que le travail ne doit pas être considéré comme une simple marchandise, mais que son rôle est d'assurer à l'individu les conditions d'une existence normale.

(1) Cf. Plan de la C. F. T. C., p. 111.

Les syndicats ont justement pour objet de poursuivre l'amélioration du sort des travailleurs et de leurs familles. Pour réaliser les transformations nécessaires et pour améliorer ce sort, la C. F. T. C. ne prêcha pas la lutte des classes, bien au contraire c'est par la collaboration entre les différents agents de la production qu'elle entend réaliser progressivement ses buts. Pratiquement cette collaboration se traduit par la disposition à collaborer avec les organismes patronaux ainsi qu'avec les organisations officielles ou les autres organisations ouvrières. Mais cela ne l'empêche nullement de mener une action totalement indépendante loin de toutes les préoccupations politiques.

Dans son action elle emploie de préférence des moyens pacifiques, néanmoins elle n'exclut pas le recours à la grève. « Si le motif est grave, si la cause est incontestablement juste, si le moment est opportun, si enfin toutes les possibilités d'entente ont été épuisées, il n'est pas rare que les syndicats chrétiens participent à la grève » (1).

Mais à son point de vue la grève doit toujours demeurer sur le plan strictement professionnel et c'est pourquoi elle n'a jamais voulu prendre part aux grèves politiques.

*
* *

Une des plus actives fédérations du C. F. I. C. a toujours été sa fédération d'employés. En 1936 cette fédération groupait plus de 40.000 employés (2). Elle constituait ainsi la plus grande organisation syndicale des employés et de ce fait, elle était reconnue par le Ministre du Travail comme

(1) Cf. Plan de la C. F. T. C., p. 118.

(2) Rapport moral du secrétaire au Congrès de la Fédération en 1937, p. 8.

étant l'organisation la plus représentative à Paris des employés de toute catégorie (1). Rassemblant toutes les catégories de collaborateurs, elle comptait parmi ses membres un certain nombre de techniciens qui s'accrut sensiblement après les événements de juin 1936. C'est pourquoi à son Congrès de 1939 elle changea son nom en Fédération Française des Syndicats Chrétiens d'Employés, Techniciens et Chefs de service. Les membres techniciens sont pour la plupart membres des syndicats généraux d'employés. En effet, la Fédération considère que tous les collaborateurs, qu'ils soient employés ou techniciens, y inclus les ingénieurs, ont un certain nombre d'intérêts identiques que seule une organisation les rassemblant tous peut défendre utilement.

D'autre part la constitution de groupements autonomes pour chaque catégorie de collaborateurs, pour les techniciens par exemple, entraînerait de son point de vue, une dispersion de forces et une division des efforts, ce qui rendrait impossible toute action efficace. Enfin, « si les employés qui constituent une minorité par rapport à l'ensemble des travailleurs ne peuvent être efficacement défendus que par leur union au sein d'une même organisation nationale, les techniciens, qui sont des employés, n'ont aucun avantage à se séparer de leurs collègues, toute division affaiblissant dangereusement les organisations qui ont de dures difficultés à surmonter pour faire triompher les intérêts de leurs mandants » (2).

En raison de toutes ces considérations, la Fédération a estimé qu'en ce qui concerne les conventions collectives,

(1) Rapport moral du secrétaire au Congrès de la Fédération en 1937, p. 17.

(2) *Ibid.*, 1938, p. 2.

il ne pouvait y en avoir pour une même profession que de deux sortes : une pour les ouvriers et une autre pour tous les collaborateurs. Néanmoins la Fédération a participé à la signature d'un certain nombre de conventions collectives des techniciens dont la plus importante est celle de la métallurgie. Considérant cependant que les conventions collectives ne protègent qu'insuffisamment les employés, la Fédération a élaboré un projet de « statut légal » des employés (1).

Nécessairement limitée dans son recrutement, la C. F. T. C. et en particulier la Fédération d'Employés et de Techniciens poursuivent une œuvre utile dans la défense des intérêts professionnels des travailleurs. L'accroissement de leurs effectifs en est la meilleure preuve (2).

SECTION II

CONFEDERATION GENERALE DU TRAVAIL

Après avoir au Congrès de Toulouse (3), 2 à 4 mars 1936, refait son unité, la C. G. T. intensifia son activité, d'une part grâce à l'action commune de tous les milieux syndicalistes et d'autre part grâce à la mystique du Front populaire qui apportait aux masses de nouveaux espoirs. Aussi les

(1) Rapport moral du secrétaire au Congrès de la Fédération en 1939, p. 52.

(2) De 130.600 syndiqués en 1930, la C. F. T. C. passait à 150.000 en 1935. (Cf. le Plan de la C. F. T. C., p. 125); et à 488.000 syndiqués en 1938. (Cf. L'Année sociale 1938-39, p. 442).

D'autre part, les effectifs de la Fédération Chrétienne des Employés et des Techniciens, passaient de 35.000 en 1936 à 80.000 en mai 1937. Cf. L'Année sociale 1937-38, p. 120.

(3) Cf. Edouard Dolléans : *Histoire du mouvement ouvrier*, tome II, p. 375.

effectifs de la C. G. T. s'accrurent-t-ils alors d'une manière sans précédent.

Conformément à ses nouvelles directives, la C. G. T. voulut élargir ses bases en s'adressant aux travailleurs non manuels, et c'est ainsi que les syndicalistes furent amenés à envisager une action en vue de l'incorporation de ces éléments au sein de la C. G. T. Cette action visait surtout les ingénieurs; agents de maîtrise et autres techniciens.

En effet il s'était produit un changement très net d'attitude de la part de la C. G. T. envers les techniciens; le temps était révolu où les ouvriers voyaient dans les techniciens des adversaires. On se rendait très bien compte qu'une union étroite entre tous les travailleurs, entre les ouvriers et les cadres en particulier, était indispensable si l'on voulait enfin résoudre les problèmes intéressant tous les salariés. Enrichis par l'expérience des vingt dernières années, les militants de la C. G. T. se rendaient maintenant très bien compte qu'une réorganisation de la Société, qui représentait le but qu'ils poursuivaient, ne pouvait pas se faire sans les techniciens.

C'est pourquoi les dirigeants de la C. G. T. envisagèrent la création d'une fédération des techniciens.

Il existait déjà, depuis 1906, une Fédération des dessinateurs, mais elle ne comptait guère à l'époque dont nous parlons que trois cents membres; par conséquent, vu son peu d'importance, elle ne pouvait être prise comme point de départ ou plutôt comme noyau d'un mouvement beaucoup plus large tel que le concevait la C. G. T. pour les techniciens.

Il existait d'autre part encore une organisation indépendante, l'U. S. T. E. I., qui s'inspirait du même esprit que la C. G. T. et qui travaillait aussi dans le même sens qu'elle;

après avoir connu un certain essor, elle avait périclité à son tour, puisqu'elle ne comptait plus en effet en 1935 que mille syndiqués. C'est pourquoi, on procéda alors à la fusion de ces deux organisations et c'est le 10 mai 1936 que se rencontrèrent pour la première fois au berceau même du mouvement syndical des techniciens, à Saint-Nazaire, les représentants de la Fédération des Dessinateurs confédérés et ceux de l'U. S. T. E. I., sous la présidence de M. Racamond, secrétaire de la C. G. T. (1).

Ce fut la *Conférence d'unité*, au cours de laquelle on procéda à l'élaboration des bases fondamentales de la Fédération de Techniciens.

La Fédération des Techniciens

En application des accords survenus à cette occasion, la nouvelle *Fédération des Techniciens, Dessinateurs et assimilés de l'industrie et des arts appliqués*, fut homologuée dans la C. G. T. le 6 juin 1936 ; elle devait grouper dans son sein les techniciens de toutes les industries, sauf à respecter les « situations acquises » dans les autres fédérations. La base de la Fédération devait être les syndicats locaux d'industrie, mais les nécessités de fait imposait la constitution de syndicats de toutes industries, sans lesquels, dans la majorité des cas, les organisations n'auraient pu être viables.

On pouvait se demander pourquoi la C. G. T. en organisant syndicalement les techniciens avait estimé nécessaire de les grouper tous dans une même fédération au lieu de les répartir dans des fédérations d'industries correspon-

(1) Cf. L'Action Syndicale juin-juillet 1937.

dantes suivant la formule adoptée déjà en 1906 au Congrès d'Amiens. On avait jugé plus opportun de ne pas grouper dans les mêmes syndicats les ouvriers et les techniciens et ceci pour plusieurs raisons dont les principales sont les suivantes :

1) Les techniciens constituent une catégorie de salariés ayant des revendications propres qui demandent une propagande appropriée et centralisée parce que identiques dans toutes les industries.

2) Par rapport au mouvement ouvrier, l'évolution sociale des techniciens est très en retard, ce qui impose la mise au point de méthodes d'action qui leur soient propres.

3) Leur mentalité diffère de celle des ouvriers, elle est conditionnée par un nombre important de facteurs dont les principaux sont : le manque de traditions syndicales, la formation scolaire, un niveau d'existence supérieur à celui des travailleurs manuels, une cohésion moins grande que chez ces derniers, les fonctions d'autorité et d'organisation qu'ils remplissent dans les usines, leurs contacts plus directs avec les patrons, etc. (1).

Toutes ces raisons commandaient donc la création d'une organisation adaptée aux besoins et à la mentalité du milieu technique. La Fédération des Techniciens devait répondre à trois conditions principales :

1) Permettre le maximum d'efficacité dans la défense de leurs intérêts.

2) Réaliser la plus large propagande dans le milieu technicien jusqu'alors hostile au syndicalisme.

(1) Cf. Bulletin du Cercle Syndicaliste « Luites des Classes », numéro spécial, octobre 1937.

3) Assurer une liaison intime entre le mouvement syndical des techniciens et le mouvement syndical ouvrier (1).

On avait jugé que la présence des techniciens dans les syndicats des ouvriers serait plutôt un obstacle à leur organisation syndicale. Toutefois, dans l'esprit des dirigeants de la C. G. T. une Fédération de techniciens ne devait être qu'une étape dans le développement de leur syndicalisme, elle devait servir à attirer à la C. G. T. le plus grand nombre possible de techniciens. Mais une fois cela fait et après que ceux-ci fussent devenus conscients de la solidarité complète de tous les travailleurs, il n'y aurait plus aucun obstacle à ce que les techniciens puissent se grouper avec les ouvriers. C'est le sens de la déclaration de M. Bélin, représentant le bureau confédéral à la commission administrative fédérale du 10 juillet 1937 : « Avant de donner son accord sur la création de la Fédération des Techniciens, le Bureau confédéral a examiné le problème de la Fédération des Techniciens. Lors de cet examen il a été amené aux conclusions suivantes : Les techniciens sont peu perméables à la propagande syndicale, il est donc impossible de les organiser suivant le principe des fédérations d'industries dans les fédérations ouvrières. La Fédération des Techniciens a comme mission de faire pénétrer la C. G. T. dans les milieux qui lui seraient autrement fermés ou hostiles et de préparer ainsi les techniciens à l'intégration dans les fédérations ouvrières » (2).

Mais pour réaliser une union étroite de l'activité de cette fédération avec les fédérations ouvrières au sein de la C. G. T. la Fédération des Techniciens devait procéder à la

(1) Cf. « Le Peuple », n° du 22 avril 1939.

(2) Cf. « L'Action Syndicale », août-septembre 1937.

création de sections fédérales, ainsi le souligne encore M. Belin dans cette même déclaration : « Afin de faire joint entre le mouvement ouvrier et le mouvement des techniciens on a envisagé la création des sections fédérales parallèles aux activités des fédérations ouvrières ; ces sections fédérales devraient jouir d'une autonomie financière ainsi que d'une autonomie sur le plan de leur industrie » (1).

Les sections fédérales ont donc pour tâche :

1) De centraliser et coordonner nationalement les revendications de chacune des branches d'industries organisées.

2) D'assurer la liaison avec les fédérations ouvrières correspondantes.

3) De contribuer à l'étude des grands problèmes techniques que pose l'évolution économique (2).

Ainsi furent constituées les fédérations syndicales suivantes : Aviation, Armement, Verrerie, Textiles, Bâtiment, Constructions Navales, Sidérurgie, Electricité, Automobiles, Papier-Carton, Produits Chimiques, Pétroles et Caoutchoucs.

Immédiatement après la création de la Fédération des Techniciens, la C. G. T. fit un très grand effort de propagande en vue de s'attirer les techniciens demeurés réfractaires jusqu'alors. C'est à cette fin qu'au mois d'août 1936 un appel signé de MM. Paul Langevin, Platrier, Chapelon, Beaupère et Ed. Serre fut adressé aux techniciens. Nous pensons utile de reproduire ici quelques-uns de ses principaux passages qui reflètent fidèlement l'attitude adoptée par la C. G. T. à l'égard de ses nouveaux membres :

(1) Cf. « L'Action Syndicale », août-septembre 1937.

(2) Cf. « Le Peuple », n° du 22 avril 1939.

« Les cadres de l'industrie dont les effectifs sont relativement peu considérables, ne sauraient défendre seuls leurs revendications propres : un individualisme égoïste ne tarderait pas à s'infiltrer à nouveau dans les rangs isolés sur lesquels le patronat acquerrait rapidement une influence dominante...

Les techniciens associés aux ouvriers représenteraient la totalité des travailleurs réels de l'industrie ; ils constitueraient une force capable de faire valoir de justes revendications communes ou particulières à chacune de ces deux catégories de travailleurs. La reconnaissance des ingénieurs et techniciens envers la classe ouvrière, dont la victoire vient de leur permettre de se syndiquer librement, ajoute d'ailleurs une raison morale à la simple conscience de leurs intérêts et leur fait sentir l'obligation de s'unir étroitement avec les ouvriers...

La liberté syndicale doit être réservée aux véritables organisations syndicales, c'est-à-dire à celles qui ne reçoivent aucun concours financier extérieur et désignent elles-mêmes leurs délégués permanents. A l'intérieur d'un même établissement, il ne saurait y avoir pour chaque catégorie de travailleurs plus d'une convention de travail passée avec une seule organisation ; autrement, le patronat utiliserait cette diversité pour dresser les divers groupes les uns contre les autres et détruire toute possibilité de respect des lois sociales.

La C. G. T. est prête à prendre dans la réorganisation nécessaire du pays sa place et ses responsabilités ; les techniciens doivent collaborer à cette œuvre de rénovation. Ingénieurs et techniciens devenus conscients du fait que la défense immédiate des intérêts des travailleurs n'est possible sans une modification profonde de la structure même de la

production, vous devez rejoindre la C. G. T. C'est votre intérêt, c'est votre devoir » (1).

De son côté, le Secrétaire général de la C. G. T. M. Jouhaux, s'adressa aux techniciens dans une conférence tenue le 4 novembre 1937 et déclara que les ingénieurs et les techniciens de tous les partis politiques devaient adhérer à la C. G. T.

Grâce à cette propagande intense et surtout grâce à l'influence exercée sur les esprits par les événements de juin 1936, la nouvelle fédération connut en très peu de temps un très grand essor. D'un peu plus de mille adhérents qu'elle comptait au début, les effectifs atteignirent environ quatre vingt mille membres un an à peine après sa création (2).

(1) Cité d'après Maurice Dablincourt : *De l'organisation syndicale des ingénieurs et des techniciens de la production*. (L'Etat moderne, avril 1933, pages 295 à 305).

(2) Ces 80.000 membres étaient répartis en 84 syndicats toutes industries, 7 syndicats de métallurgie, 6 syndicats de textiles, 4 syndicats de Produits chimiques, 3 syndicats du Bâtiment, 3 syndicats de verrerie, 2 syndicats de Papier-Carton, 2 syndicats d'alimentation, 1 syndicat de cuirs et peaux, 1 syndicat des arts industriels, 1 syndicat des arts graphiques, 1 syndicat des Chefs de Service de l'Edition, de la Presse et du Livre ; soit au total 116 syndicats auxquels il faut ajouter dans la fédération 1 syndicat national des ingénieurs et chefs de service, 1 syndicat des ingénieurs et techniciens de l'agriculture, 1 association nationale d'Elèves ingénieurs et 1 centre national de documentation. Cf. L'Action Syndicale, juin-juillet 1937.

D'après le rapport de la commission des mandats au Congrès de 1939, il y avait 61.104 adhérents ayant payé leur cotisation à la Fédération.

*
**

Le premier Congrès de la nouvelle fédération tenu en novembre 1936 devait formuler les revendications, les moyens d'action et l'attitude à prendre de la Fédération dans l'action syndicale devant les problèmes qui se présentaient. Dans sa résolution le Congrès formule les revendications suivantes :

1) Application et respect des conventions collectives avec sanctions sévères contre les manœuvres patronales.

2) Abrogation de la loi permettant aux patrons le licenciement sans motif justifié.

3) Création de Commissions mixtes sur le plan de l'entreprise pour l'examen des licenciements et le contrôle de l'embauche.

4) Application immédiate des quarante heures sans dérogation.

5) Mise en route des grands travaux.

6) Echelle mobile des salaires sur la base d'indices syndicaux.

7) Création de Comités ouvriers de surveillance des prix.

8) Création d'un fonds national de chômage.

9) Augmentation des allocations.

10) Etablissement par le Comité Confédéral National d'un plan d'organisation des petits producteurs en coopératives et syndicats.

11) Contrôle ouvrier sur la gestion, les bénéfices et les crédits des entreprises par les travailleurs, et sur la production générale par la C. G. T.

Comme on voit, le Congrès ne s'est pas seulement limité à énoncer des revendications propres aux techniciens, il ne jugeait pas suffisante une action purement corporative, il

allait plus loin : il formulait des revendications d'ordre général concernant le sort de tous les travailleurs et affirmait ainsi, l'idée que le sort des techniciens est étroitement lié à celui des ouvriers et qu'il ne pouvait pas espérer l'amélioration de leur condition sans l'amélioration de celle des autres travailleurs.

En ce qui concerne les revendications propres aux techniciens, la Fédération s'employa depuis lors à obtenir le maximum des avantages possibles. Elle consacra la plus large part de son activité à l'élaboration et à la conclusion des conventions collectives. L'étude et l'élaboration de ces conventions étaient la tâche des sections fédérales dont nous avons déjà parlé. La Fédération et ses Syndicats ont signé plus de cent conventions collectives de travail, locales ou régionales pour les diverses industries privées. En outre, les sections fédérales étudiaient des projets de conventions nationales qui dans l'esprit des dirigeants devaient servir de base à la réglementation des conditions du travail des techniciens.

Toutes ces conventions se ressemblent, les dispositions générales varient peu mais on avait tenu compte des différences d'ordre local ou professionnel. En ce qui concerne les appointements, la Fédération et les Syndicats ont tâché et réussi à faire prévaloir auprès des milieux gouvernementaux l'opinion que les appointements des collaborateurs travaillant en province devaient subir par rapport à ceux de la région parisienne des abattements moindres que pour les ouvriers.

Ainsi par exemple dans la métallurgie les abattements étaient à Lyon pour les ouvriers de 17,5 % pour les techniciens de 10 à 15 % ; à Saint-Etienne de 34 % pour les premiers et de 15 à 20 % pour les seconds, à Clermont-Ferrand

de 25 % et de 12 à 17 % ; à Valenciennes de 25 % et de 10 à 15 % (1).

La Fédération s'est aussi occupée d'autres revendications des techniciens telles que les appointements mensuels et avantages s'y rapportant (préavis et non récupération des jours fériés), congés payés allant jusqu'à quatre semaines, majoration d'appointements pour ancienneté, congés de maladie, indemnité de licenciement, garanties pour les techniciens stagiaires, clause de non concurrence et garantie pour les brevets d'invention. En outre elle a établi un projet de retraite et a lutté pour l'échelle mobile et le respect rigoureux de la semaine de quarante heures. Relativement à cette dernière, elle n'a jamais voulu consentir à aucune dérogation, c'est pourquoi elle avait refusé en octobre 1937 de signer la convention collective de l'aviation parce que celle-ci établissait la semaine de quarante-cinq heures.

En ce qui concerne les moyens d'action, le Congrès se déclarait être résolument dans la ligne des traditions syndicales, prêchait l'intransigeance dans la conduite et se prononçait pour la sauvegarde de l'autonomie syndicale en s'exprimant ainsi : « Que seule l'action directe collective des salariés pouvant aller jusqu'à la grève, préparée et menée dans la pleine indépendance du mouvement syndical par rapport aux gouvernements, sectes politiques, philosophiques et religieuses, est susceptible de leur faire obtenir satisfaction pour la défense et l'amélioration de leurs conditions de vie et de travail » (2).

(1) Cf. « Le Peuple », n° précité.

(2) *Id.*

En outre, en adoptant une motion sur l'arbitrage obligatoire, le Congrès prenait une attitude nettement négative à toute collaboration de la C. G. T. avec le patronat et l'Etat et condamnait ainsi en même temps que la loi sur l'arbitrage obligatoire, l'attitude prise à cet égard par la C. G. T., en s'exprimant dans ces termes : « ...en particulier, il (le Congrès) déclare qu'une loi imposant l'arbitrage obligatoire ne peut être conforme à l'intérêt collectif des travailleurs. L'expérience historique du mouvement syndical montre que l'arbitrage obligatoire conduit les salariés à une passivité générale et aboutit soit à la désertion des organisations syndicales, soit à la perte de leur caractère de force indépendante de défense des travailleurs, en face des chambres syndicales patronales » (1).

Enfin, le Congrès dénonçait l'impuissance du régime capitaliste à organiser la production et soulignait « le danger de guerre qui découle de l'antagonisme des Etats en lutte permanente pour la possession des sources de matières premières et des débouchés » (2).

La ligne de conduite adoptée au premier Congrès fut une des causes principales de démêlés que la Fédération eut par la suite avec le Bureau Confédéral et avec les autres fédérations, et dont nous parlerons plus loin.

Néanmoins, le 2^e Congrès fédéral tenu à Lyon le 21 et le 22 janvier 1939 l'approuva entièrement. Le Congrès, tout en manifestant son attachement à la C. G. T. et sa volonté d'unité dans le sein du mouvement ouvrier, se prononça contre l'orientation suivie jusqu'alors par la C. G. T.

(1) Cf. « Le Peuple », n^o précité.

(2) *Id.*

« contre la pause, la collaboration avec le patronat et avec un état qui apparaît comme l'expression politique des classes possédantes, contre la préparation de la guerre » (1). Dans le conflit surgi entre les démocraties et les dictatures totalitaires et dont les événements tragiques de septembre 1938 exprimaient toute l'angoissante acuité, il se refusait de prendre parti. L'attitude prise à cet égard par le Congrès et exposée dans un article en tête de l'organe officiel de la Fédération (2) est si caractéristique que nous estimons nécessaire d'en résumer les principaux traits. Ainsi il prétendait que la classe ouvrière n'avait rien à voir dans cette lutte entre les deux « impérialismes » qu'il qualifiait tous les deux comme ses adversaires indistinctement. Il émettait l'opinion que les ouvriers des pays démocratiques ont autre chose à faire que de faire « un marché de dupes » en prêtant leur collaboration et leur aide aux gouvernements et estimait que la classe ouvrière était assez forte pour avoir « sa propre politique, ses propres objectifs, ses propres moyens d'action ». Résolument pacifiste, il qualifiait pourtant de « rapace » le pacifisme des grandes démocraties occidentales ! Il pensait que le syndicalisme ouvrier devait avoir sa politique propre de paix, seule capable de la sauvegarder, à ses yeux. A cette fin le Congrès demandait à la C. G. T. de rassembler toutes ses forces et de prendre l'initiative d'un « large programme de revendications immédiates tendant à conquérir internationalement une amélioration des conditions de travail ». D'après lui seule une telle action élargie progressivement à tous les pays pourrait empêcher la guerre. Pour que tout cela se réalise « il faut que les tra-

(1) Cf. « L'Action Syndicale », n° d'avril 1939.

(2) *Id.*

vailleurs prennent leur sort en main. Il faut que leurs organisations syndicales se dégagent énergiquement des pressions et sollicitations des formations parlementaires et gouvernementales, de toutes les idéologies qui tendent à lier la destinée des travailleurs à celle des classes dirigeantes condamnées par l'histoire » (1).

On voit combien cette position était différente de celle qu'avait officiellement adoptée la C. G. T. Elle n'en démontrait pas moins qu'en dépit de la réalisation de l'unité syndicale les anciennes tendances du syndicalisme révolutionnaire non conformiste subsistaient encore, prédominaient effectivement dans la Fédération des Techniciens et par là indiquait le malaise dans lequel la C. G. T. se débattait et qui devait amener une fois encore, dans les moments critiques, la division au sein du mouvement syndicaliste.

Les raisons de l'insuccès de la Fédération des Techniciens et la lutte des tendances au sein de la C. G. T.

Tel est l'historique de l'activité de la nouvelle Fédération depuis sa fondation. Il convient alors de se demander si la C. G. T. a réussi dans son effort pour s'attirer la majorité des techniciens. On doit immédiatement répondre par la négative. Nous pouvons alors nous demander pourquoi ? Dans un chapitre précédent nous avons énuméré les obstacles que rencontre toute tentative d'organisation professionnelle des techniciens et on doit dire que la résurrection en 1936 du syndicalisme en France n'a pas réussi à les enrayer. Le milieu technicien est encore trop différent du milieu ouvrier pour que le syndicalisme ouvrier même à l'apogée de sa force puisse d'un seul coup triompher de son inertie et amener les cadres à le rejoindre.

(1) « L'Action Syndicale », n° d'avril 1939.

C'est à notre avis la première raison de l'échec de la C. G. T.

Mais il y en a d'autres, et celles-là proviennent de la politique poursuivie ces dernières années par la Confédération et des dissensions pour ne pas dire des luttes qui se sont déroulées chez elle. Nous voulons parler des différends entre la Fédération des Techniciens avec les autres fédérations et le Bureau Confédéral d'une part et d'autre part de la lutte intestine que des tendances différentes avaient engagée presque immédiatement après la réalisation de l'unité confédérale, et en particulier de la politique poursuivie par les anciens « unitaires » et de l'effort ininterrompu des éléments communistes à conquérir les postes de commande des différents syndicats et fédérations, tout d'abord, de la Confédération entière, ensuite, et d'inféoder ainsi tout le mouvement syndical à la politique de leur parti.

Nous avons vu que c'était un ancien « unitaire » M. Récamond qui présida la Conférence de Saint-Nazaire où furent posées les bases de la Fédération des Techniciens. Cela provint à notre avis de ce que les communistes escomptaient s'attirer les bonnes grâces de la nouvelle fédération. Or il n'en fut rien. Par la suite, la majorité dans la Fédération appartient aux éléments non communistes ou même hostiles à eux, d'une part aux éléments réformistes, et de l'autre, de beaucoup la plus importante, à ceux appartenant au cercle des syndicalistes révolutionnaires non conformistes « Lutte de classes ». Et c'est là qu'il faut chercher la véritable cause des démêlés que la Fédération eut par la suite avec certaines fédérations ouvrières, notamment avec la Fédération des Métaux et celle des Produits Chimiques, et des tentatives acharnées des syndicalistes communistes pour anéantir et disloquer la Fédération.

On se souvient qu'en entrant dans la C. G. T. la Fédération avait été autorisée par le Bureau Confédéral à grouper les techniciens de toutes les industries sauf à respecter les « situations acquises » dans d'autres fédérations. Ce fut à notre sens une décision malencontreuse du Bureau Confédéral et les difficultés qui en résultèrent justifient pleinement notre point de vue à cet égard.

Un conflit de structure ne tarda pas à se produire, et à ce conflit se superposa un autre beaucoup plus grave : le conflit idéologique. Les tendances opposées à celles qui dirigeaient la Fédération s'en servirent comme prétexte, dans leurs luttes contre la Fédération.

Etant donné que la C. G. T. était organisée sur la base des fédérations d'industries, les éléments hostiles à la Fédération des Techniciens déclarèrent que l'existence d'une telle fédération se conciliait mal avec la structure confédérale. Ils disaient que les fédérations des métiers étaient des formes surannées et qu'il n'y avait pas lieu de les reconstituer ; qu'en ce faisant, on mettait de nouveau en question le problème de structure confédérale résolu au Congrès d'Amiens, que vu encore l'évolution du mouvement syndical il faudrait épargner au mouvement des techniciens de passer par les mêmes étapes et qu'enfin du point de vue de l'éducation syndicale des techniciens, il aurait mieux valu incorporer leurs syndicats dans les fédérations d'industries respectives, ce qui aurait permis une assimilation plus rapide du mouvement des techniciens au mouvement ouvrier. A quoi les adeptes de la Fédération des Techniciens répondaient en énumérant les arguments en faveur de son existence et que nous avons exposés en expliquant pourquoi la C. G. T. avait été amenée à grouper séparément les techniciens, et ils ajoutaient qu'une fédération indépendante

des techniciens, n'était pas contraire à la structure confédérale vu qu'un précédent existait à cet égard avec la Fédération des employés.

En ce qui concerne le conflit de structure nous en avons un exemple avec ce qui s'est passé entre la Fédération du Bâtiment et la Fédération des Techniciens.

Il était tout à fait naturel que cette dernière au lendemain de sa création déployât les plus grands efforts pour s'attirer le plus grand nombre d'adhérents et il était non moins naturel qu'elle ne pouvait se limiter dans cet effort et qu'elle fut amenée à outrepasser le veto du Bureau Confédéral en ce qui concerne les « situations acquises ».

Or, dans la Fédération du Bâtiment, il existait de longue date, une Chambre syndicale des techniciens du bâtiment, des travaux publics et des matériaux de construction. Fondée en 1902, cette chambre syndicale participa à la constitution de la Fédération des Dessinateurs en 1906, puis à la suite des décisions du Congrès d'Amiens, elle s'en sépara pour entrer dans sa Fédération d'Industrie. Lors de la scission confédérale, elle resta fidèle à la C. G. T. et à la reconstitution de l'unité, elle demeura donc dans la Fédération du Bâtiment. Sa situation fut sanctionnée par la décision du Bureau Confédéral lors de l'admission de la Fédération des Techniciens lorsqu'il adjoignit à cette dernière de respecter « les situations acquises ».

Le conflit était donc ouvert entre les deux organisations et il se manifesta lors de l'élaboration de la convention collective des techniciens, ingénieurs, et agents de maîtrise de l'Industrie des Bâtiments et des Travaux publics du département de la Seine, en automne 1936.

D'autre part, et pour des motifs analogues, un différend naquit entre la Fédération des Employés et la Fédé-

ration des Techniciens ; cette dernière poussait un peu trop loin son zèle à s'attirer toujours de nouveaux adhérents, interprétait trop largement la notion du technicien et recevait les adhésions de simples employés. Les plaintes élevées par ces deux fédérations contre la Fédération des Techniciens amenèrent la Commission Confédérale à réprimander sévèrement cette dernière dans la session du 12 janvier 1937, dont nous reproduisons ici l'extrait du compte-rendu :

« ...Jouhaux rappelle également les décisions antérieures relatives à la Fédération des Techniciens et Dessinateurs ; il avait été entendu lors de la constitution de cette Fédération que les « Situations acquises » au sein de la C. G. T. devraient rester acquises, c'est-à-dire que la Fédération devait limiter son champ de recrutement aux catégories non déjà recrutées par les autres fédérations... Ces décisions seront rappelées à nouveau à la Fédération des Techniciens. Il lui sera tout particulièrement indiqué, qu'elle ne doit pas faire de recrutement parmi le personnel employé, dont la place normale est à la Fédération des Employés. Un délai de trois mois est laissé à la Fédération des Employés pour mettre ces décisions en pratique ; si à l'expiration de ce délai la situation n'est pas normalisée, la C. A. aura à examiner la situation créée de ce fait et à prendre les décisions qu'elle jugera utiles.

La C. A. approuve unanimement la décision de Jouhaux » (1).

Cette décision de la Commission administrative encouragea ceux qui désiraient la disparition de la Fédération des Techniciens. En particulier les dirigeants de la Fédération des Métaux redoublaient leurs attaques.

(1) Cf. Bureaux et Chantiers, mars-avril 1937.

Des sections et syndicats des Techniciens furent créés au sein de la Fédération des Métaux et de celle des Produits Chimiques. Ils engagèrent alors une lutte sans merci contre la Fédération des Techniciens en vue de la départir de ses membres. En effet comment auraient-ils pu réussir à s'attirer les techniciens demeurés réfractaires à la propagande de la C. G. T. après les événements de 1936 ? Attaquée de plusieurs côtés, désapprouvée par la C. A. la Fédération des Techniciens se sentit menacée dans son existence. M. Belin jugea alors utile de lui apporter les apaisements nécessaires tout en condamnant l'orientation prise au Congrès de 1936.

« Il ne peut être question en tous cas d'envisager la disparition de la Fédération des Techniciens, cette fédération doit accomplir présentement une tâche considérable. Dans quelques années, dans cinq ou six ans au plus tôt, peut-être faudra-t-il réexaminer le problème, mais rien ne nous pousse à y penser.

Je pense que l'orientation prise par la Fédération des Techniciens à son Congrès de 1936 est la raison de ses difficultés avec quelques fédérations ouvrières et la C. G. T. » (1).

Evidemment sur ce dernier point la Fédération des Techniciens mérite les plus sérieux reproches ; en fait elle n'a pas fait grand chose pour rendre plus facile ses rapports avec les fédérations en conflit avec elle. D'autre part l'orientation qu'elle avait prise dès le début et surtout son attitude intransigeante envers l'arbitrage obligatoire cadrerait mal avec l'orientation générale de la C. G. T.

Les difficultés qu'a rencontrées la Fédération des Techniciens n'étaient pas seulement son apanage ; elles reflétaient

(1) « L'Action Syndicale », août-septembre 1937.

dans son domaine l'état d'esprit qui régnait dans toute la C. G. T. et les troubles dont elle souffrait.

Plus on allait, plus il devenait évident que l'unité syndicale ne s'était faite que formellement et qu'au fond le vieux antagonisme entre les différentes doctrines syndicalistes subsistait toujours, ce qui posait de nouveau et sous une nouvelle forme le problème de l'indépendance du mouvement syndical envers les partis politiques.

Si les syndicalistes communistes avaient consenti à refaire l'unité ce n'était pas parce qu'ils voulaient embrasser seulement la doctrine de la nécessité de l'autonomie syndicale, mais au contraire c'est en suivant les nouvelles directives de leur parti, survenues après le changement de tactique de la III^e Internationale en 1934, qu'ils ont accepté, exigé même, la reconstitution d'unité du mouvement syndical. En proclamant hautement leur désir de mettre le syndicalisme à l'abri de toute influence politique, et en se posant en défenseurs acharnés de la charte d'Amiens, ils poursuivaient en cachette le même but qu'en 1920, à savoir la subordination du Syndicat au Parti et l'inféodation du mouvement syndical à la III^e Internationale.

De même qu'en 1920, avec la pratique du « noyautage » et la création des Comités syndicalistes révolutionnaires (1), les syndicalistes communistes inaugurèrent une tactique dite de « colonisation » qui tendait à leur assurer les postes de direction dans les syndicats. Pour cela on employait tous les moyens : propagande acharnée contre les syndicalistes non communistes, acquiescement apparent aux

(1) Cf. G. Piroy : *Les doctrines économiques en France depuis 1870*, pp. 71-72 et Ed. Dolléans : *Histoire du mouvement ouvrier* III pp. 340 à 352.

décisions du Syndicat et cela dans le seul but de s'infiltrer dans les bureaux et Conseils syndicaux. Mais cela n'allait pas sans résistance ; un peu partout des conflits surgirent, au sein des fédérations, qui devenaient de jour en jour plus aigües. Déjà en juillet 1937, le Bureau Confédéral fut obligé de lancer, à l'adresse des fédérations nationales et des unions départementales des syndicats, une circulaire d'unité les exhortant à abandonner toute guerre de tendances et au maintien du respect de l'unité confédérale : « Quelles pourraient être les raisons justifiant une bataille entre militants responsables pour la conquête des postes de direction ? La conséquence immédiate de cette bataille serait d'exclure des postes de combat des hommes qui n'ont jamais démérité et dont l'attachement à la C. G. T. fut constant. Ce n'est pas en s'excluant l'un l'autre que nous fortifierons notre C. G. T. (1).

Cependant, préoccupé avant tout de maintenir coûte que coûte l'unité, le Bureau Confédéral se bornait à émettre des appels platoniques, il ne recourut pas aux mesures extrêmes qui auraient été sans doute plus efficaces. Ainsi les communistes purent sans crainte poursuivre leur œuvre de colonisation. Cela d'ailleurs se ressentit aux grèves déclenchées sans raison plausible notamment dans la région parisienne et qui montraient l'emprise qu'exerçait de plus en plus le parti communiste sur les syndicats.

Cela fut d'ailleurs une des raisons principales de la diminution des effectifs confédérés. De cinq millions 340.000 en 1937 les effectifs de la C. G. T. passèrent à 3.500.000 en 1938 (2). Il est évident que les événements ultérieurs, notam-

(1) « L'Action Syndicale », août-septembre 1937.

(2) Cf. L'Année sociale 1938-1939, p. 442.

ment la grève générale du 30 novembre 1938 contribuèrent beaucoup à cette diminution et nous sommes amenés par conséquent à dire quelques mots sur cette grève et sur les conséquences qui en résultèrent pour la Fédération des Techniciens.

On a beaucoup parlé de cette grève et de son échec pour qu'il ne soit pas nécessaire de nous y étendre longuement. Nous nous contenterons seulement d'énumérer les raisons principales de cet échec. Tout d'abord cette grève avait aux yeux de l'opinion publique une couleur politique. On ne pouvait pas s'expliquer autrement une si grave décision de la C. G. T. disproportionnée, il faut bien le dire, en face des raisons qu'elle invoquait : à savoir pour protester contre les décrets lois du 9 novembre.

Une autre raison peut être trouvée dans la lassitude devant la grève que manifestaient les masses syndiquées. Depuis 1936, on avait trop usé et abusé de cette arme et les militants ne se montraient plus aussi ardents à l'employer. Enfin, la mauvaise préparation de la grève, les grèves partielles qui éclatèrent trop tôt (23-25 nov.) prouvèrent le manque de discipline dans le mouvement. Les milieux syndicalistes invoquaient la force employée par le gouvernement, or celui-ci n'avait fait que répondre à la force par la force et ce fut lui qui fut victorieux.

Quoi qu'il en soit, cette grève marqua un grave échec pour la C. G. T. Plusieurs fédérations n'y prirent que faiblement part, notamment celle des techniciens.

D'après « L'Action syndicaliste » le pourcentage des grévistes techniciens et employés d'industrie ne fut que d'environ 15 % des effectifs syndiqués. Dans 41 entreprises de la région parisienne, les licenciements du personnel

technicien ayant pris part à la grève furent au nombre de 160 environ (1).

Cette grève avait donc prouvé la faiblesse de la C. G. T. et son peu d'influence sur le milieu technicien.

*
* *

La Fédération des Techniciens n'a pas atteint l'objectif que la C. G. T. avait visé en la fondant.

En effet, il aurait fallu être bien optimiste pour penser que ce milieu, en retard jusqu'alors du point de vue de l'organisation professionnelle, put être facilement incorporé dans le mouvement ouvrier et que la nouvelle fédération eût pu réussir à rassembler la majorité des techniciens.

On ne peut nier cependant les efforts faits à cet égard par la Fédération des Techniciens et les résultats qu'elle a obtenus. Néanmoins nous sommes enclins à penser que la C. G. T. eut pu faire là mieux encore. Si elle ne l'a pas fait, c'est faute d'une politique nettement définie sur le plan général et d'une attitude précise envers les techniciens en particulier.

L'idée d'une Fédération des Techniciens était bonne en soi, nous pensons que dans l'état actuel des choses, c'était pour la C. G. T. le meilleur et le plus sûr moyen d'attirer les techniciens et de les adapter à l'idée d'un syndicalisme commun avec les ouvriers. Malheureusement la C. G. T. n'a pas pris dès le début une attitude claire. D'une part elle avait créé la Fédération des Techniciens et c'était très bien, mais d'autre part en lui enjoignant de respecter les « situations acquises » dans les autres fédérations, elle ouvrait

(1) Cf. « L'Action Syndicale », janvier 1939.

largement la porte aux disputes qui effectivement ne tardèrent pas à surgir et qui sont pour une large part responsables de ce que la Fédération des Techniciens n'a pu se développer entièrement.

En ménageant la susceptibilité de certaines fédérations ouvrières qui groupaient d'ailleurs un nombre peu important de techniciens, la C. G. T. avait démontré qu'elle ne savait pas ménager la méfiance des cadres qu'il s'agissait précisément de réduire. Ce qu'elle n'avait pas bien compris, c'est que les techniciens, même s'ils étaient prêts à rejoindre le mouvement ouvrier, voulaient conserver leur individualité, être sûrs que leur voix serait entendue et qu'il leur serait possible de poursuivre leurs revendications propres. Or, pour cela, il aurait fallu qu'ils soient sûrs que la Fédération qui avait été créée pour eux, ne l'avait pas été seulement, comme certains le prétendaient, pour leur servir d'appât et asservir les techniciens à des fins strictement ouvrières, or les querelles entre la Fédération des Techniciens et les Fédérations ouvrières, n'étaient pas faites pour les rassurer. D'autre part encore, l'orientation extrémiste qu'avait adoptée la Fédération éloignait d'elle tous ceux, et ils sont la majorité chez les techniciens, qui tout en se sentant solidaires des ouvriers sont loin d'embrasser la doctrine de la lutte des classes et encore bien moins enclins à admettre l'emploi de procédés violents dans la lutte pour la réalisation de leurs revendications.

Et pourtant, nous ne pensons pas que l'expérience qui a été faite avec la Fédération des Techniciens ait été infructueuse pour la C. G. T. ; elle lui a au moins permis de prendre contact avec une catégorie de travailleurs auparavant demeurée en dehors d'elle, et nous sommes persuadés que cette expérience servira à ce que la C. G. T. en adoptant

une attitude plus conforme à la mentalité des techniciens, réalise dans l'avenir cette unité de tous les travailleurs à laquelle elle tend et que nous sommè^s les premiers à souhaiter.

Vu et permis d'imprimer,
Le Recteur de l'Académie de Paris :
ROUSSY.

<i>Vu : le Doyen,</i>	<i>Vu : le Président de Thèse,</i>
G. RIPERT	G. PIROU

BIBLIOGRAPHIE

I. — OUVRAGES

1. R. ARON, M. HALBWACHS, E. VERMEIL, etc : *Inventaire III. Classes moyennes*, Alcan, Paris 1939, 341 p.
2. B. I. T. Etudes et documents, Série B, N° 17 : *L'organisation scientifique du travail en Europe*, par Paul DEVINAT. Genève 1927, 263 p.
3. *Id.* N° 18 : *Les aspects sociaux de la Rationalisation*. Genève 1931, 414 p.
4. *Id.* Série I, N° 1 : *Les conditions de vie des ingénieurs et des chimistes*, Genève 1924, 93 p.
5. Henri CHATEAU : *Le syndicalisme des techniciens en France*. Presses Universitaires, Paris 1938, 126 p.
6. Conférence internationale du Travail, 24^e session : *Enseignement technique et professionnel et apprentissage*. Genève 1938, 251 p.
7. Conseil national économique : *La main-d'œuvre et le chômage ; III Le chômage des travailleurs intellectuels*. Melun 1937, 60 p.
8. Jean COUTROT : *L'humanisme économique*. Editions du C. P. E. E. Paris 1936, 141 p.
9. Edouard DOLLÉANS : *Histoire du mouvement ouvrier*, tome II (1871-1936). Armand Colin, Paris 1939, 393 p.

10. E. DIDIER : *Maîtrise* (Leçons d'économie industrielle et sociale à l'usage des agents de maîtrise). Paris 1932, 223 p. Editions de l' « Usine ».
11. Marie-Louise FERRÉ : *Les classes sociales dans la France contemporaine*. Vrin, Paris 1934, 262 p.
12. Raoul GRANDMAITRE : *L'ingénieur, son rôle, sa formation*. Béranger, Paris 1937, 127 p.
13. René HUBERT : *Organisation syndicale des travailleurs intellectuels*. Rivière, Paris 1921, 103 p.
14. — *Manuel élémentaire de sociologie*. Delalain, Paris 1930, 456 p.
15. Georges LAMIRAND : *Le rôle social de l'ingénieur*, 2^e éd. Edition de la Revue des Jeunes, Paris 1938, 253 p.
16. Henri LE CHATELIER : *Le Taylorisme*, 2^e éd. Dunod, Paris 1934, 238 p.
17. L. LENOUEL : *Formation des chefs d'ateliers*. « La machine moderne », Paris 1933, 136 p.
18. Jean LHOMME : *Le problème des classes ; doctrines et faits*. Sirey, Paris 1938, 344 p.
19. A. F. MARSHALL : *L'Industrie et le commerce*. Traduction française par Gaston Leduc, tome I. Giard, Paris 1934, 625 p.
20. Gaëtan PIROU : *Les doctrines économiques en France depuis 1870*. Armand Colin, Paris 1934, 217 p.
21. A. ROSIER : *Chômage intellectuel*. Amiens 1937, 74 p.
22. Jules SAGERET : *Le syndicalisme intellectuel, son rôle politique et social*, 2^e éd. Plon, Paris 1922, 125 p.
23. Luigi de Simone : *L'avenir du machinisme*. Payot, Lausanne 1935, 28 p.

II. — ETUDES

1. Annales d'histoire économique et sociale ; 30 septembre 1936. Yoland Mayor : *Une surproduction sociale : le technicien en chômage.*
2. Bulletin du Comité national de l'organisation française, janvier 1929. ANDROUIN : *Le rôle des cadres d'atelier dans le développement de l'organisation française.*
3. Dossiers de l'Action populaire, 25 février 1937. *La place de l'ingénieur dans le syndicalisme.*
4. Dossiers de l'Action populaire, 25 décembre 1937. G. Robinot Marcy : *La C. G. T. et les techniciens.*
5. L'Etat moderne, mai 1936, Maurice DABLIN COURT : *Un programme d'action.*
6. L'Etat moderne, avril 1937. Maurice DABLIN COURT : *De l'organisation syndicale des ingénieurs et des techniciens de la production.*
7. *Id.*, mai 1938. *L'organisation des cadres.*
8. Génie Civil ; numéro spécial de novembre 1930. Charles DE FRÉMINVILLE : *Le rôle de l'ingénieur dans l'organisation rationnelle du travail.*
9. Journal de Commerce, 23 mai 1939. Pierre COUTURAUD : *Le syndicalisme des techniciens.*
10. Mélanges Truchy. William OUAEID : *Les classes moyennes.*
11. Revue économique internationale, février 1931. H. S. PERSON : *L'homme et la machine ; le point de vue de l'ingénieur.* Henry P. KENDALL : *L'homme et les machines ; opinion d'un chef d'industrie.*
12. Revue internationale du Travail, février 1933. Edward S. COWDRICK : *La formation professionnelle des contremaîtres dans l'industrie américaine.*

13. Revue Internationale du Travail, août 1936. *Statistiques des travailleurs non manuels dans les différents pays.*
14. Revue internationale du Travail, avril, mai et juin 1937. *La résiliation du contrat de travail des employés et des techniciens.*
15. Revue internationale du Travail, février 1938. *La formation professionnelle ; problèmes et tendances.*
16. Revue internationale du Travail, avril 1938. Hugo von Haan : *La terminologie et l'idéologie de l'organisation scientifique du travail.*
17. Revue internationale du Travail, janvier et février 1940. Marie-Thérèse Nisot : *La protection du titre dans les professions intellectuelles.*
18. Revue politique et parlementaire, juillet 1909. Maurice BELLOM : *la formation morale de l'ingénieur.*

III. — PÉRIODIQUES ET PUBLICATIONS

- B. I. T. — L'Année sociale 1936-1937.
— L'Année sociale 1937-1938.
— L'année sociale 1938-1939.
- U. S. T. I. C. A. — « Ustica » (mensuel, de 1921 à 1927).
- U. S. T. — Le syndicalisme des techniciens.
- C. G. T. — Memento des délégués d'entreprise (édité par la Fédération des techniciens).
— « Le Peuple ».
— « L'Action syndicale » (Organe officiel de la Fédération des techniciens).
— Bulletin du Cercle syndicaliste, « Lutte des classes ».
— « Bureaux et Chantiers » (Bulletin de la Chambre syndicale des techniciens du Bâtiment).
- C. T. I. — « Le Cétéiste ».

C. F. T. C. — Rapports moraux de la Fédération française des syndicats chrétiens d'employés, techniciens et chefs de service pour les années 1936-1937, 1937-1938 et 1938-1939.

C. G. C. E. — « Cadres ».

U. S. I. F. — Bulletin mensuel.

S. I. S. — Bulletin mensuel.

S. P. I. D. — Bulletin mensuel.

F. I. A. T. I. M. — « Collaborateurs ».

TABLE DES MATIÈRES

AVANT-PROPOS	5
--------------------	---

PREMIÈRE PARTIE

LE TECHNICIEN

CHAPITRE I. — <i>Qu'est-ce que le technicien?</i>	9
CHAPITRE II. — <i>L'évolution industrielle et les techniciens.</i> <i>Le rôle des techniciens dans la production</i>	19
CHAPITRE III. — <i>De la position sociale des techniciens</i>	41
§ 3. — <i>La formation des techniciens</i>	41
§ 2. — <i>Les conditions de travail des techniciens</i>	48
<i>Contrat de travail</i>	49
<i>Durée du travail</i>	50
<i>La rémunération</i>	51
<i>La résiliation du contrat de travail. Délai-congé et</i> <i>indemnité de licenciement</i>	54
§ 3. — <i>Chômage des techniciens</i>	56

SECONDE PARTIE

LE SYNDICALISME DES TECHNICIENS EN FRANCE

CHAPITRE I. — <i>Les obstacles au développement et les origines du</i> <i>syndicalisme des techniciens</i>	63
CHAPITRE II. — <i>Le développement des organisations syndicales avant</i> <i>1934</i>	73
<i>Section I. — De 1900 à 1919</i>	73
<i>Section II. — De 1919 à 1936</i>	75
§ 1. — <i>Le syndicalisme intellectuel et les techniciens;</i> <i>la C. T. I.</i>	75
§ 2. — <i>L'U. S. T. I. C. A. et ses métamorphoses</i>	82

CHAPITRE III. — <i>Les organisations syndicales des techniciens depuis 1936. — Les événements de juin 1936 et les techniciens....</i>	85
Section I. — <i>Les syndicats des techniciens en dehors de la C. G. T.</i>	90
§ 1. — <i>La Confédération générale des cadres de l'économie</i>	90
§ 2. — <i>Les syndicats d'ingénieurs</i>	94
<i>L'Union des syndicats d'ingénieurs français..</i>	97
<i>Le syndicat des ingénieurs salariés.....</i>	98
<i>Le syndicat professionnel des ingénieurs diplômés</i>	99
<i>La Fédération nationale des syndicats d'ingénieurs</i>	100
§ 3. — <i>Le syndicalisme chrétien</i>	102
Section II. — <i>Confédération générale du travail.....</i>	106
<i>La Fédération des techniciens.....</i>	108
<i>Les raisons de l'insuccès de la Fédération des techniciens et la lutte des tendances au sein de la C. G. T.</i>	119
BIBLIOGRAPHIE	131

Imp. M. REMONDIN
13, Rue de Brébisson - Falaise

—
1940

